Les mesures d'adaptation au travail

Assurer le maintien de l'emploi des Néo-Brunswickois après un congé autorisé ou un accident du travail

LES DROITS, OBLIGATIONS ET PRATIQUES EXEMPLAIRES EN VERTU DES LOIS SUIVANTES DU NOUVEAU-BRUNSWICK :
- Loi sur les accidents du travail
- Loi sur les normes d'emploi
- Loi sur les droits de la personne

WHSCC CSSIAT

New Nouveau Brunswick

NEW BRUNSWICK HUMAN RIGHTS COMMISSION
COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Une copie électronique du présent document est disponible en ligne à l'une des adresses suivantes :
www.whscc.nb.ca
www.gnb.ca/hrc-cdp
www.gnb.ca/0105/index-f.asp

Table des matières

INTRODUCTION 3
La *Loi sur les normes d'emploi* 4
La *Loi sur les accidents du travail* 4
La *Loi sur les droits de la personne* 5

QU'EST-CE QUE LA CSSIAT? 6
Qu'est-ce que la *Loi sur les accidents du travail?* 6
Compétence et application 7
OBLIGATIONS À L'ÉGARD DU RÉEMPLOI EN VERTU DE LA *LOI SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL* 7
Stipulations 7
Qui décide? 7
Délais applicables à l'obligation à l'égard du réemploi 7
Considérations spéciales 8
Industrie de la construction 8
Conventions collectives 8
Promotion 8
OFFRES CONVENABLES D'UN AUTRE EMPLOI 8
Médiation 9
Refus 9
Travailleur blessé 9
Conséquences du refus 9
Différends 9
Employeur 9
Conséquences du refus 9
Différends 9
PLAINTES 10
Plaintes déposées par les travailleurs blessés 10
Plaintes déposées par la CSSIAT 10
COMMENT COMMUNIQUER AVEC LA CSSIAT 10

QU'EST-CE QUE LA DIRECTION DES NORMES D'EMPLOI? 11
Qu'est-ce que la *Loi sur les normes d'emploi*? 11
Compétence et application 12
Industries relevant de la compétence fédérale 12
Salariés syndiqués 12
Autres professions 12
LE RETOUR AU TRAVAIL EN VERTU DE LA *LOI SUR LES NORMES D'EMPLOI* 12
Congé autorisé 12
Sensibilisation du public 13
PLAINTES 13
Qui peut déposer une plainte? 13
Salariés 13
Salariés syndiqués 13
Travailleurs blessés 13

© 2006
Publication de la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail du Nouveau-Brunswick, du ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail du Nouveau-Brunswick, et de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick.
Octobre 2006

La CSSIAT 13
Le processus relatif aux plaintes 13
Refus de se conformer à la *Loi sur les normes d'emploi* 14
Droit d'interjeter appel 14
COMMENT COMMUNIQUER AVEC LA DIRECTION DES NORMES D'EMPLOI 14

QU'EST-CE QUE LA COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE? 15
Qu'est-ce que la *Loi sur les droits de la personne*? 16
DÉFINITIONS 16
Discrimination 16
Prendre des mesures d'adaptation 16
Incapacité 17
LES MESURES D'ADAPTATION AU TRAVAIL EN VERTU DE LA *LOI SUR LES DROITS DE LA PERSONNE* 17
Obligation de prendre des mesures d'adaptation à l'endroit des travailleurs handicapés 17
Retour au travail 18
Limites aux mesures d'adaptation 18
Le critère de l'arrêt *Meiorin* 18
Contrainte excessive 18
Pratiques exemplaires 19
Conseils aux employeurs 19
Conseils aux syndicats 19
Conseils aux salariés 19
PLAINTES 20
Déposer une plainte auprès de la Commission des droits de la personne 20
Le processus relatif aux plaintes 20
Enquête 20
Médiation 20
Commission d'enquête 20
COMMENT COMMUNIQUER AVEC LA COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE 20

ANNEXE A 21
ANNEXE B 22
GLOSSAIRE 23

Introduction

Le Nouveau-Brunswick tire fierté de sa réputation de champion des droits de la personne. C'est un Néo-Brunswickois, John Humphrey, qui a préparé la première ébauche de la *Déclaration universelle des droits de l'homme*, document adopté en 1948 qui est devenu le modèle des documents constitutionnels dans le monde entier, y compris de la *Déclaration canadienne des droits* et de la *Charte canadienne des droits et libertés*.

Les documents internationaux sur les droits de la personne ont mené à l'adoption de lois antidiscriminatoires comme la ***Loi sur les droits de la personne***[1] du Nouveau-Brunswick qui reconnaît « l'égalité de tous les êtres humains en dignité et en droits, sans distinction de race, de couleur, de croyance, d'origine nationale, d'ascendance, de lieu d'origine, d'âge, d'incapacité physique, d'incapacité mentale, d'état matrimonial, d'orientation sexuelle, de sexe, de condition sociale ou de convictions ou d'activité politiques. »[2]

Aujourd'hui, il est généralement entendu qu'on ne peut pas atteindre l'égalité en supposant que tous soient pareils et en les traitant en conséquence. C'est particulièrement vrai dans le cas des personnes handicapées. La discrimination par suite d'un effet préjudiciable survient lorsque des politiques, des pratiques ou des installations uniformes ont un effet préjudiciable sur un groupe de personnes parce qu'elles ne tiennent pas compte des

---

1 Les expressions surlignées dans ce guide sont définies dans le glossaire à la page 23.

2 En date d'octobre 2006. Pour obtenir les renseignements les plus récents, consultez le site Web à l'adresse ***www.gnb.ca/hrc-cdp***.

caractéristiques qui leur sont propres. L'« obligation de prendre des mesures d'adaptation » a découlé de cette interprétation.

L'obligation de prendre des mesures d'adaptation désigne l'obligation d'un employeur d'établir et d'éliminer les règles, les politiques, les pratiques, les installations ou le matériel qui pourraient avoir un effet discriminatoire sur les employés ou les employés éventuels, et limiter leurs possibilités d'emploi. Elle s'applique le plus souvent aux personnes handicapées. Sans égard à l'origine, à la nature ou à la gravité de l'incapacité, et à la question de savoir si elle est temporaire ou permanente, l'obligation de prendre des mesures d'adaptation est une exigence juridique, et non une courtoisie. Cependant, les employeurs ne sont pas tenus de prendre des mesures d'adaptation qui leur causeraient une « contrainte excessive », en tenant compte de facteurs comme les enjeux financiers, l'interruption du service, les préoccupations liées à la santé et à la sécurité, et les conventions collectives.

Le présent guide a été élaboré pour aider les employeurs et les travailleurs au Nouveau Brunswick à comprendre leurs droits et leurs obligations juridiques se rattachant au droit de reprendre le travail, particulièrement en ce qui concerne l'obligation de prendre des mesures d'adaptation à l'endroit des personnes handicapées en milieu de travail. Ces garanties et obligations sont prévues par la loi aux termes de trois lois provinciales :

- la *Loi sur les accidents du travail*
- la *Loi sur les normes d'emploi*
- la *Loi sur les droits de la personne*

L'information dans ce guide s'applique aux employeurs et aux travailleurs qui relèvent de la compétence provinciale, soit environ 90 % de la main-d'œuvre. Elle ne s'applique pas aux employeurs qui relèvent de la compétence fédérale comme les chemins de fer; les gazoducs; les traversiers; le transport aérien; la radiodiffusion et la télédiffusion; les banques; les systèmes de câblodistribution; le transport extra-provincial par camion ou navire; les sociétés d'État fédérales; et de nombreuses activités des Premières nations.

L'essentiel : Les employeurs et les salariés doivent savoir que les divers congés qui sont garantis aux salariés en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* et le droit de reprendre le travail en vertu de la *Loi sur les accidents du travail* sont des minimums seulement. Il est important de se rappeler que l'obligation de prendre des mesures d'adaptation en vertu de la *Loi sur les droits de la personne* prévoit des droits plus étendus, surtout dans le cas des salariés ayant une incapacité.

La *Loi sur les normes d'emploi*

La Direction des normes d'emploi du ministère provincial de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail applique la *Loi sur les normes d'emploi*. Cette loi s'applique aux salariés à temps partiel, à temps plein, occasionnels, saisonniers et permanents, syndiqués ou non, sauf lorsque les salariés relèvent de la compétence fédérale. La *Loi* énonce plusieurs droits minimums pour les employés, y compris le droit de reprendre le travail après plusieurs genres de congés (pour obtenir plus de détails, consultez la page 11).

Il est important de ne pas oublier que la *Loi sur les droits de la personne* pourrait conférer des droits aux employées enceintes et aux mères qui vont au-delà des exigences liées aux congés de maternité de la *Loi sur les normes d'emploi*. De plus, le droit des travailleurs blessés de reprendre le travail en vertu de la *Loi sur les accidents du travail* et de tous les employés ayant une incapacité en vertu de la *Loi sur les droits de la personne* peut s'étendre au-delà de la période de congé de maladie de cinq jours mentionnée dans la *Loi sur les normes d'emploi*.

La *Loi sur les accidents du travail*

La *Loi sur les accidents du travail* s'applique aux employeurs et aux travailleurs qui relèvent de la compétence provinciale ou fédérale. Lorsqu'un employeur a 10 employés ou plus, ses travailleurs blessés qui ont été à son service pendant au moins un an ont le droit de reprendre :

- le même poste ou un poste équivalent s'ils sont capables d'accomplir les fonctions requises, ou
- un autre emploi convenable qui peut devenir disponible. (Consultez la page 6.)

Ce droit s'applique sans perte d'ancienneté ni d'avantages, et est en vigueur durant :

- un an, si l'employeur emploie régulièrement entre 10 et 19 employés;
- deux ans, si l'employeur emploie régulièrement 20 employés ou plus.

Encore une fois, le droit de reprendre le travail en vertu de la *Loi sur les accidents du travail* est un minimum. Les travailleurs blessés qui ont une incapacité ont souvent des droits plus étendus en vertu de la *Loi sur les droits de la personne*. Néanmoins, ils devraient présenter une demande de prestations d'indemnisation même s'ils décident de déposer une plainte sur les droits de la personne, étant donné que la CSSIAT offre aux travailleurs des prestations pécuniaires, ainsi que des services de réadaptation étendus pour aider les travailleurs blessés à reprendre le travail.

Quant aux travailleurs relevant de la compétence provinciale, la Direction des normes d'emploi applique le droit de reprendre le travail en vertu de la *Loi sur les accidents du travail*.

La *Loi sur les droits de la personne*

La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick applique la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick. Cette loi interdit la discrimination fondée sur plusieurs motifs, dont le sexe et l'incapacité physique et mentale, dans le secteur de l'emploi et certaines autres activités.

La *Loi* s'applique aux syndicats et aux associations professionnelles, à tous les employeurs sans égard au nombre d'employés, aux candidats à un emploi et à tous les employés, qu'ils soient occasionnels, en stage probatoire ou permanents, à temps partiel ou à temps plein, syndiqués ou non, et sans égard à la durée de l'emploi ou au genre de profession. Cependant, elle ne s'applique pas à l'emploi relevant de la compétence fédérale. Les lieux de travail relevant de la compétence fédérale sont assujettis à une loi semblable, soit la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, qui est appliquée par la Commission canadienne des droits de la personne.

Les deux lois sur les droits de la personne confèrent aux personnes ayant une incapacité physique ou mentale le droit de bénéficier de mesures d'adaptation de la part des employeurs et des syndicats afin de pouvoir être embauchées ou de reprendre le travail, peu importe si l'incapacité est attribuable ou non à un accident du travail ou à une maladie professionnelle. Les employeurs, les associations professionnelles et les syndicats ont une obligation correspondante de prendre des mesures d'adaptation.

Prendre des mesures d'adaptation, cela signifie modifier ou adapter les politiques, les pratiques et les installations pour éliminer leur effet discriminatoire. Un exemple courant de mesures d'adaptation est le fait de garder un poste ouvert afin qu'un employé qui est devenu invalide puisse reprendre le travail après son rétablissement. Pour obtenir de plus amples renseignements, consultez la page 17.

Le droit de reprendre le travail en vertu de la *Loi sur les droits de la personne* peut durer plus longtemps que la période de congé de cinq jours aux termes de la *Loi sur les normes d'emploi*, et peut être prolongé au-delà des périodes de reprise du travail de un et de deux ans prévues par la *Loi sur les accidents du travail*. En outre, le droit en vertu de la *Loi sur les droits de la personne* s'applique également aux incapacités qui ne sont pas attribuables au travail, et aux travailleurs et aux employeurs qui ne sont pas assujettis à la *Loi sur les accidents du travail*.

Cependant, le droit de reprendre le travail et l'obligation de prendre des mesures d'adaptation en vertu de la *Loi sur les droits de la personne* ne sont pas illimités. Ils sont assujettis au critère de l'arrêt *Meiorin*, qui énonce les principes généraux qui limitent l'obligation de prendre des mesures d'adaptation en fonction des circonstances précises de chaque employeur et travailleur. En résumé, le critère de l'arrêt *Meiorin* établit qu'une norme de l'employeur (par exemple une politique, pratique, description de travail) qui a un effet discriminatoire est néanmoins valide lorsqu'elle répond à trois critères (consultez la page 18).

1. La norme a été adoptée dans un but rationnellement lié à l'exécution du travail en cause.

2. Elle a été adoptée de bonne foi, en croyant qu'elle est nécessaire pour réaliser ce but.

3. Elle est en fait raisonnablement nécessaire pour réaliser ce but (c'est-à-dire qu'il est impossible de prendre des mesures d'adaptation sans que cela impose une contrainte excessive à l'employeur).

Ce qui constitue une contrainte excessive dépend de nombreux facteurs qu'on devrait appliquer avec du bon sens et de la souplesse. Les plus courants sont la sécurité, les coûts et les répercussions sur les collègues et les clients. Les exigences sont plutôt strictes. Dans la plupart des cas, des mesures d'adaptation sont exigées, et les travailleurs ont le droit de reprendre le travail (consultez la page 18).

Le présent guide a été élaboré avec la contribution de la Commission des droits de la personne, de la Direction des normes d'emploi du ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail, et de la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail. Les renseignements dans ce guide sont à jour en date du 2 octobre 2006.

Qu'est-ce que la CSSIAT?

La Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail (CSSIAT) s'engage à promouvoir un milieu de travail sain et sécuritaire par de l'information et des activités d'application, et offre une assurance en cas d'accident et d'invalidité au travail sans égard à la responsabilité aux employeurs et aux travailleurs au Nouveau-Brunswick. Elle a des bureaux de région à Saint John, Dieppe, Bathurst et Grand-Sault.

La CSSIAT est une société d'État financée par les employeurs et non un ministère du gouvernement provincial. Elle rend compte à l'Assemblée législative du Nouveau-Brunswick par l'entremise du ministre de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail. Elle offre également des services de prévention des accidents; une aide à la santé et à la sécurité au travail; une assurance-invalidité et une assurance-responsabilité; et une aide médicale, des services de réadaptation et de reprise du travail à environ 13 500 employeurs et 350 000 travailleurs au Nouveau-Brunswick.

La CSSIAT veille à l'application de trois lois, à savoir : 1) la ***Loi sur la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail***; 2) la ***Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*** et ses règlements d'application; et 3) la ***Loi sur les accidents du travail*** et ses règlements d'application.

Qu'est-ce que la *Loi sur les accidents du travail?*

Comme les autres lois canadiennes en matière d'indemnisation des travailleurs, la ***Loi sur les accidents du travail*** du Nouveau-Brunswick repose sur les principes de Meredith,

qui sont à la base d'une entente historique entre les travailleurs et les employeurs. Suivant les principes de Meredith, les employeurs ont accepté de financer le régime d'indemnisation des travailleurs et, en échange, les travailleurs ont renoncé à leur droit de poursuivre leur employeur en vue d'une indemnisation pour une blessure liée au travail. Au Nouveau-Brunswick, la CSSIAT administre l'indemnisation des travailleurs au moyen d'un système d'assurance sans égard à la responsabilité établi en vertu de la *Loi sur les accidents du travail*.

Compétence et application

À l'exception d'industries précises, la *Loi* s'applique à tous les employeurs au Nouveau-Brunswick qui comptent trois travailleurs ou plus à tout moment durant l'année. Ces employeurs doivent s'inscrire auprès de la CSSIAT pour ce qu'on appelle la « protection obligatoire » en vertu de la *Loi*. Sont compris les employeurs relevant de la compétence fédérale comme les banques, les sociétés de télécommunication, les administrations portuaires, et autres.

Les employeurs ayant moins de trois travailleurs à leur service peuvent également demander ce qu'on appelle une « protection volontaire » en vertu de la *Loi*. Ceux qui en font la demande doivent prévoir demeurer en activité pendant au moins six mois et employer au moins un travailleur à temps plein.

OBLIGATIONS À L'ÉGARD DU RÉEMPLOI EN VERTU DE LA *LOI SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL*

En vertu de l'article 42.1 de la *Loi sur les accidents du travail*, les employeurs comptant 10 employés ou plus ont la responsabilité prévue par la loi de réemployer les travailleurs blessés dans :

- le même poste ou un poste équivalent, si le travailleur blessé est capable d'accomplir les fonctions requises; ou
- un autre emploi convenable qui peut devenir disponible chez l'employeur, sans perte d'ancienneté ni d'avantages, si le travailleur blessé est incapable d'accomplir les fonctions liées au poste qu'il occupait avant son accident.

Si un employeur compte moins de 10 employés, l'obligation à l'égard du réemploi en vertu de la *Loi sur les accidents du travail* ne s'applique pas. (*Cependant, veuillez noter que le droit de reprendre le travail en vertu de la* Loi sur les droits de la personne *s'applique à tous les employeurs, sans égard au nombre de travailleurs ou à la durée de l'emploi, et qu'il n'y a aucune restriction précise sur le délai de réemployer.*)

Stipulations

Afin d'avoir droit à la protection en vertu des obligations à l'égard du réemploi de la *Loi sur les accidents du travail*, le travailleur doit avoir subi une **lésion corporelle au travail**, la **réapparition d'une lésion corporelle au travail** ou une **maladie professionnelle** résultant d'un accident; le travailleur doit avoir droit à une indemnisation; il doit avoir été employé par l'employeur pendant au moins un an, ou, dans l'industrie de la construction, avoir été employé au moment de subir la lésion corporelle.

Qui décide?

La CSSIAT s'appuie sur les opinions d'expert de spécialistes en réadaptation, de responsables de cas, d'ergothérapeutes, d'agents d'indemnisation professionnels, de médecins et d'autres personnes pour déterminer :

- si un travailleur blessé a droit à une indemnisation pour sa lésion corporelle ou sa maladie professionnelle;
- à quel moment un travailleur blessé est prêt à reprendre le travail et la question de savoir s'il peut reprendre le travail;
- si un travailleur blessé est apte à reprendre le même poste, ou si le travailleur est apte à reprendre le travail dans un autre poste offert par l'employeur au moment de l'accident.

Délais applicables à l'obligation à l'égard du réemploi

Les employeurs qui sont assujettis à l'obligation à l'égard du réemploi en vertu de la *Loi sur les accidents du travail* doivent offrir de réemployer un travailleur blessé s'il est prêt à reprendre le travail dans les délais suivants :

- un an, pour les employeurs qui emploient régulièrement entre 10 et 19 employés; ou
- deux ans, pour les employeurs qui emploient régulièrement 20 employés ou plus.

L'obligation à l'égard du réemploi commence à la date où le travailleur blessé avait le droit de recevoir une indemnisation, et se poursuit jusqu'à l'expiration de la période de un ou de deux ans.

Considérations spéciales

Industrie de la construction

Les employeurs dans l'industrie de la construction pourraient avoir une obligation de réemployer des travailleurs de la construction blessés dans le poste qu'ils occupaient juste avant leur accident, si le projet de construction et le poste existent toujours. L'obligation à l'égard du réemploi est assujettie aux règles et aux pratiques concernant l'embauchage et le placement dans le métier du travailleur blessé.

Conventions collectives

Lorsque les travailleurs blessés sont visés par les dispositions sur le réemploi d'une convention collective et de la *Loi sur les accidents du travail* également, la loi s'applique, sauf si la convention collective confère aux travailleurs blessés plus de droits. La CSSIAT détermine si la *Loi sur les accidents du travail* a préséance et, par écrit, avise les parties au lieu de travail des constatations, dès que possible.

Promotion

La CSSIAT fait une promotion active de l'obligation à l'égard du réemploi dans les lieux de travail au Nouveau-Brunswick.

Elle a maintenu un programme de gestion de l'incapacité au travail pendant de nombreuses années. Le programme était conçu pour aider les employeurs à comprendre les avantages du réemploi, et de bien gérer le processus. En 2004, elle a simplifié ce programme par le processus relatif aux mesures d'adaptation en milieu de travail.

Les conseillers en éducation de la CSSIAT sont en mesure d'utiliser ce processus pour déceler de façon proactive les lieux de travail ayant de nombreux accidents avec interruption de travail, et de les cibler pour l'établissement en collaboration d'un plan de mesures d'adaptation au travail, afin de réintégrer avec efficacité plus de travailleurs blessés dans le lieu de travail précédent en temps opportun.

La CSSIAT sensibilise les parties au lieu de travail sur l'obligation à l'égard du réemploi, et le processus relatif aux mesures d'adaptation en milieu de travail avant que ne survienne un accident, au début du processus relatif aux demandes d'indemnisation, et tout au long du traitement de la demande lorsque des obstacles surviennent.

Elle collabore également avec la Direction des normes d'emploi et la Commission des droits de la personne afin d'informer les parties au lieu de travail de leurs responsabilités et de leurs obligations législatives concernant le retour au travail.

OFFRES CONVENABLES D'UN AUTRE EMPLOI

Si, en raison de restrictions résultant d'une lésion corporelle ou d'une maladie professionnelle visée par la *Loi sur les accidents du travail*, un travailleur blessé est incapable de reprendre le poste qu'il occupait avant son accident – et que l'employeur est assujetti à l'obligation à l'égard du réemploi en vertu de la *Loi sur les accidents du travail* – ce dernier doit permettre au travailleur de reprendre le travail dans un autre emploi convenable qui peut devenir disponible chez l'employeur.

La CSSIAT détermine si l'offre d'un autre emploi est convenable. Si elle l'est et que le travailleur refuse l'offre d'emploi, l'employeur n'est plus lié par l'obligation à l'égard du réemploi en vertu de l'article 42.1 de la *Loi sur les accidents du travail*.

Elle utilise divers critères pour déterminer si l'offre d'un autre emploi est convenable. L'offre d'un autre emploi convenable désigne un emploi approprié qu'un travailleur est capable d'occuper, sans mettre en danger sa santé, sa sécurité et son bien-être physique, compte tenu de ses capacités physiques et de ses qualifications d'emploi.

Si, malgré l'offre d'un autre emploi convenable, le travailleur subit une perte de gains, la CSSIAT le compensera sa perte de gains, jusqu'à concurrence de 85 % de ses gains nets avant son accident. Même si l'autre emploi peut entraîner une diminution de rémunération, l'alinéa 42.1(3)*e)* établit que le travailleur ne subira aucune « perte d'ancienneté ou d'avantages ».

Si un autre poste est offert et qu'il y a des lacunes dans les capacités techniques du travailleur, la CSSIAT envisagera d'offrir une aide à la formation au travailleur afin qu'il puisse satisfaire aux exigences du nouvel emploi.

Médiation

La CSSIAT favorise une reprise du travail rapide et en toute sécurité en travaillant avec les travailleurs blessés, les employeurs au moment de l'accident, les syndicats et les fournisseurs de soins de santé pour examiner les options de réemploi.

Elle communique les options de réemploi ou les solutions de remplacement qui répondront aux besoins des deux parties. En cas d'impasse, cependant, la CSSIAT peut prendre des dispositions afin qu'un tiers médiateur aide les parties au lieu de travail à régler la question.

Refus

Travailleur blessé

La CSSIAT exige des travailleurs blessés de prendre une part active à leur réadaptation et à leur reprise du travail. Les travailleurs blessés doivent collaborer avec les employeurs dans le cadre du processus et accepter des offres convenables d'un autre emploi.

Conséquences du refus

Si les preuves montrent qu'un travailleur blessé a refusé une offre convenable d'un autre emploi, la CSSIAT peut réduire ou suspendre ses prestations. Elle peut également libérer l'employeur de son obligation de garder le poste de l'employé ouvert.

Différends

Si un travailleur blessé n'est pas d'accord avec la décision de la CSSIAT établissant que l'offre d'un autre emploi est convenable, il peut :

- interjeter appel de la décision de la CSSIAT par l'entremise du Tribunal d'appel;
- déposer une plainte auprès de la Direction des normes d'emploi; ou
- déposer une plainte auprès de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick.

Employeur

La CSSIAT exige des employeurs qu'ils prennent une part active au processus de reprise du travail. Les employeurs doivent prendre leur obligation à l'égard du réemploi au sérieux, et être prêts à faire des offres convenables d'un autre emploi, si un travailleur blessé était incapable d'accomplir les fonctions associées au poste qu'il occupait avant son accident.

Conséquences du refus

Si un employeur refuse de s'acquitter de son obligation à l'égard du réemploi, on peut déposer une plainte officielle auprès de la Direction des normes d'emploi ou de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick pour l'obliger à observer la loi.

Si la Direction des normes d'emploi ou la Commission du travail et de l'emploi, à son audience, détermine que l'employeur au moment de l'accident ne s'est pas acquitté de son obligation à l'égard du réemploi, la CSSIAT peut imposer à l'employeur au moment de l'accident des frais administratifs supplémentaires ou un « démérite » égal à 2 500 $ par infraction. Le montant de démérite sera ajouté à la cotisation au titre de l'indemnisation des accidents du travail de l'employeur pour l'année où est survenue la non-conformité.

Si une plainte est déposée auprès de la Commission des droits de la personne, l'employeur devra démontrer que le maintien du travailleur blessé dans son poste original ou, si ce n'est pas possible, l'offre d'un autre emploi constituerait une contrainte excessive. Si la Commission des droits de la personne détermine que l'employeur a prouvé qu'il subirait une contrainte excessive, la CSSIAT n'imposera pas de démérite à l'employeur. (La CSSIAT ne détermine pas qu'il y a eu contrainte excessive.)

Différends

Si un employeur n'est pas d'accord avec une décision de la CSSIAT, il peut en interjeter appel par l'entremise du Tribunal d'appel.

PLAINTES

Lorsqu'un employeur au moment de l'accident ne réemploie pas un travailleur blessé, la CSSIAT examine la réclamation pour déterminer s'il est probable que l'employeur au moment de l'accident ne se soit pas acquitté de son obligation à l'égard du réemploi en vertu de la *Loi sur les accidents du travail*.

Si un employeur ne s'est pas acquitté de son obligation, la CSSIAT :

- informe l'employeur au moment de l'accident de son obligation législative, verbalement et par écrit;
- accorde à l'employeur au moment de l'accident un délai raisonnable pour se conformer à son obligation prévue par la loi.

Plaintes déposées par les travailleurs blessés

Si l'employeur n'a toujours pas réemployé le travailleur blessé, la CSSIAT encouragera ce dernier à déposer une plainte auprès de la Direction des normes d'emploi. Il peut également déposer une plainte auprès de la Commission des droits de la personne.

Lorsqu'un travailleur blessé a déposé une plainte auprès de la Direction des normes d'emploi ou de la Commission des droits de la personne, la CSSIAT :

- demandera au travailleur blessé de signer un formulaire de consentement qui l'autorise à partager des renseignements avec l'organisme qui fait enquête sur la plainte, comme il convient;
- communiquera avec l'organisme qui fait enquête sur la plainte pour entreprendre le processus de partage de renseignements.

Plaintes déposées par la CSSIAT

Si le travailleur blessé ne dépose pas de plainte et que la CSSIAT est convaincue que l'employeur ne s'est pas conformé à la *Loi sur les accidents du travail*, la CSSIAT peut déposer une plainte d'infraction à la loi auprès de la Direction des normes d'emploi au nom du travailleur.

Au moment de déposer une plainte, la CSSIAT :

- informe l'employeur au moment de l'accident, le travailleur blessé et les autres parties compétentes au lieu de travail de son intention de déposer une plainte auprès de la Direction des normes d'emploi;
- explique aux parties au lieu de travail ce qui arrive lorsqu'une plainte est déposée.

COMMENT COMMUNIQUER AVEC LA CSSIAT

On encourage les travailleurs blessés qui croient que leur employeur ne s'est pas acquitté de son obligation prévue par la loi de prendre des mesures d'adaptation à leur endroit à communiquer avec la CSSIAT par les moyens suivants :

1) en composant le numéro sans frais 1 800 222-9775;

2) en se rendant au bureau de région le plus près de chez eux :
   - Saint John – 1, rue Portland
   - Dieppe – 30, rue Englehart, pièce F
   - Bathurst – Place Bathurst Mall, 1300, avenue St. Peter, pièce 220
   - Grand-Sault – 166, boulevard Broadway, pièce 300;

3) en écrivant à l'adresse suivante :
   CSSIAT
   1, rue Portland
   Case postale 160
   Saint John NB E2L 3X9;

4) en discutant de la question avec leur responsable de cas.

Qu'est-ce que la Direction des normes d'emploi?

La Direction des normes d'emploi fait partie du ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail du Nouveau-Brunswick. Elle a des bureaux régionaux à Bathurst, Edmundston, Fredericton, Moncton et Saint John. La Direction offre des services à tous les particuliers, notamment les employeurs et les salariés. Elle répond donc aux demandes de renseignements générales, fait enquête sur les plaintes et offre des séances d'information aux groupes publics et privés.

La Direction voit à appliquer la *Loi sur les normes d'emploi* du Nouveau-Brunswick, qui énonce les normes minimales pour les employeurs et les employés.

Qu'est-ce que la *Loi sur les normes d'emploi*?

La *Loi sur les normes d'emploi* établit les droits et les responsabilités minimum des employeurs et des salariés au Nouveau-Brunswick. Les normes préconisent une main-d'œuvre productive et efficace, et permettent aux travailleurs de concilier les responsabilités familiales et professionnelles. Parmi les normes comprises dans la *Loi sur les normes d'emploi*, mentionnons le salaire minimum, la rémunération des heures supplémentaires, les congés annuels payés, les jours fériés payés, le congé de maladie et le retour au travail après une lésion corporelle au travail.

Il est important de souligner que l'article 42.1 de la *Loi sur les accidents du travail* du Nouveau-Brunswick – dont l'obligation à l'égard du réemploi – est jugé être une disposition de la partie III de la *Loi sur les normes d'emploi* et est donc appliquée par la Direction des normes d'emploi.

Compétence et application

La *Loi sur les normes d'emploi* s'applique à la plupart des salariés et des employeurs au Nouveau-Brunswick. La *Loi* ne fait pas la distinction entre les salariés à temps partiel, à temps plein ou occasionnels; donc, ces droits minimum en matière d'emploi sont conférés à tous les salariés. Elle prévoit également des normes minimales pour les salariés saisonniers et les travailleurs de la construction.

Industries relevant de la compétence fédérale

Les salariés et les employeurs qui sont visés par la législation fédérale sur l'emploi – le *Code canadien du travail* – ne relèvent pas de la Direction des normes d'emploi. Mentionnons, par exemple, les chemins de fer; les gazoducs; les traversiers; le transport aérien; la radiodiffusion et la télédiffusion; les banques; les systèmes de câblodistribution; le transport extra-provincial par camion ou navire; les sociétés d'État fédérales; et de nombreuses activités des Premières nations. Pour obtenir des renseignements sur les pratiques de travail relevant de la compétence fédérale, veuillez vous adresser à Service Canada en composant le 1 800 206-7218 ou en visitant le site Web à l'adresse ***www.servicecanada.gc.ca***.

Salariés syndiqués

Les salariés qui appartiennent à un syndicat sont habituellement assujettis à une convention collective. À quelques exceptions, les conventions collectives doivent prévoir au moins les normes d'emploi minimum prévues par la *Loi sur les normes d'emploi*.

Les salariés visés par une convention collective doivent d'abord tenter de recourir au processus relatif aux griefs pour traiter les questions d'emploi, y compris les questions ayant trait au droit de reprendre le travail après avoir subi une lésion corporelle au travail.

Autres professions

Parmi les autres travailleurs qui ne sont pas assujettis à la *Loi sur les normes d'emploi*, mentionnons les personnes qui travaillent dans une maison privée ou autour de celle-ci pour le propriétaire (gardiennes d'enfants, auxiliaires familiales, travailleurs de la construction qui sont employés directement par le propriétaire et autres); les travailleurs qui offrent des services agricoles aux petites exploitations familiales; et les entrepreneurs indépendants. Cependant, ces travailleurs pourraient quand même avoir le droit de reprendre le travail après avoir subi une lésion corporelle au travail en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* ou de la *Loi sur les droits de la personne*.

LE RETOUR AU TRAVAIL EN VERTU DE LA *LOI SUR LES NORMES D'EMPLOI*

La *Loi sur les normes d'emploi* établit que les employeurs ne peuvent pas licencier, suspendre ou mettre à pied des salariés durant un congé autorisé pour des raisons découlant du congé uniquement. À la fin du congé, l'employeur doit permettre au salarié de reprendre le travail dans le poste qu'il occupait juste avant de prendre le congé, ou dans un poste équivalent, sans diminution de rémunération.

Congé autorisé

Parmi les genres de congés visés par la *Loi sur les normes d'emploi*, mentionnons :

- **Le congé de maternité**
  L'employeur doit accorder à une salariée un congé de maternité sans rémunération de 17 semaines, ou le congé plus court que celle-ci demande, à partir d'un jour compris entre les onze semaines précédant la date d'accouchement probable.
- **Le congé de soins des enfants**
  L'employeur doit accorder à un salarié qui est le parent naturel d'un nouveau-né ou d'un enfant qui n'est pas encore né, ou qui adopte ou a adopté un enfant, un congé sans solde de 37 semaines consécutives, ou le congé plus court que le salarié demande, pour prendre soin de l'enfant.
- **Le congé de décès**
  L'employeur doit accorder à un salarié un congé sans solde de cinq jours consécutifs lors du décès d'une personne avec laquelle le salarié a des liens familiaux étroits, qui doit commencer au plus tard le jour des funérailles.
- **Le congé de soignant**
  L'employeur doit accorder à un salarié un congé sans solde d'au plus huit semaines pour donner des soins ou du soutien à une personne avec laquelle le salarié a des liens familiaux étroits lorsqu'un membre de la famille est gravement malade et que le risque de décès est important.
- **Le congé pour fonctions judiciaires**
  L'employeur doit accorder à un salarié un congé sans solde pour la durée de son absence du travail lorsqu'il a été convoqué en vue de la formation d'un

jury; a été choisi pour remplir les fonctions de juré; a reçu signification pour témoigner et à l'audition d'une action, d'une requête ou d'une procédure.

- **Le congé pour obligations familiales**
  L'employeur doit accorder à un salarié un congé sans solde de trois jours par période de 12 mois, pour lui permettre de remplir ses obligations quant à la santé, aux soins ou à l'éducation d'une personne avec laquelle il a des liens familiaux étroits.
- **Le congé de maladie**
  L'employeur doit, à la demande d'un salarié qui a été à son emploi pendant plus de 90 jours, lui accorder un congé sans solde de cinq jours par période de 12 mois. Un employeur peut, après un congé de trois jours ouvrables consécutifs en raison d'une maladie ou d'une blessure, exiger que le salarié lui fournisse un certificat du médecin attestant qu'il est incapable de travailler en raison de maladie ou de blessure.
- **Lésion corporelle au travail**
  Même si une absence attribuable à une lésion corporelle au travail ne figure pas dans la liste des « congés » en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi*, elle est quand même visée par les paragraphes 42.1(1) à 42.2(7) de la *Loi sur les accidents du travail*.

Sensibilisation du public

Par des communications continues avec les travailleurs, le patronat et les fonctionnaires, la Direction s'emploie à sensibiliser davantage le public au sujet des droits et obligations des employeurs et des salariés qui sont prévus par la loi. Elle offre donc divers services, dont des lignes sans frais dont le fonctionnement est assuré par le personnel chargé de l'accueil; des ateliers d'information tenus par les agents, et des enquêtes ou vérifications menées par les agents des normes d'emploi dans les régions.

En vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* (et conformément au paragraphe 42.1(6) de la *Loi sur les accidents du travail*), un employeur doit garder un poste ouvert pendant un ou deux ans, selon la taille de son effectif. Cependant, des périodes plus longues pourraient être exigées en vertu de la *Loi sur les droits de la personne*.

PLAINTES

Qui peut déposer une plainte?

Salariés

Les salariés à qui l'on refuse un droit en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* peuvent déposer une plainte auprès de la Direction des normes d'emploi. Cela comprend un refus de la possibilité de reprendre le travail après avoir subi une lésion corporelle au travail.

Salariés syndiqués

Les salariés qui appartiennent à un syndicat sont habituellement visés par une convention collective. Les salariés syndiqués qui estiment qu'on leur a refusé un droit garanti en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* doivent d'abord donner suite à leur plainte en faisant appel au processus relatif aux griefs en vertu de leur convention collective. Le directeur des normes d'emploi n'a aucune compétence pour enquêter sur une plainte, lorsque la partie peut déposer un grief en vertu d'une convention collective.

Travailleurs blessés

Les travailleurs blessés à qui l'on a refusé la possibilité de reprendre le travail, ou qui ont été victimes de discrimination à cause d'une lésion corporelle au travail, peuvent déposer une plainte auprès de la Direction.

La CSSIAT

Si elle a des preuves établissant qu'un employeur a refusé de s'acquitter de ses obligations à l'égard du réemploi en vertu de la *Loi sur les accidents du travail*, et que le travailleur blessé touché par ce refus n'a pas déposé de plainte, la CSSIAT peut déposer une plainte contre l'employeur auprès de la Direction au nom de l'employé.

Le processus relatif aux plaintes

Après avoir reçu une plainte, la Direction l'assigne à un agent des normes d'emploi qui mène ensuite une enquête. L'agent travaille avec l'employeur, la CSSIAT et le salarié pour déterminer s'il y a eu une infraction à la loi.

L'agent communique avec les deux parties afin de recueillir les faits pertinents au sujet de la question en litige. Durant l'enquête, il recueillera tous les renseignements à l'appui d'une plainte. Si la plainte porte sur le droit de reprendre le travail, voici des renseignements qui pourraient être recueillis :

- avis du médecin;
- renseignements sur la réclamation présentée à la CSSIAT;
- documentation de l'employeur concernant le congé;
- renseignements ayant trait aux tentatives de prendre des mesures d'adaptation;
- tous les autres renseignements pertinents.

Après la fin de l'enquête, l'agent prend une décision et la communique à toutes les personnes visées.

Refus de se conformer à la *Loi sur les normes d'emploi*

Si la décision n'est pas respectée, l'agent des normes d'emploi formule alors une recommandation au directeur des normes d'emploi. Une ordonnance peut être rendue exigeant l'employeur de se conformer.

Si un employeur ne se conforme pas à l'ordonnance ainsi rendue, il peut être convoqué à une audience devant la Commission du travail et de l'emploi du Nouveau-Brunswick. Il devra alors expliquer pourquoi il ne s'est pas conformé à l'ordonnance du directeur.

Droit d'interjeter appel

Si l'une ou l'autre partie est insatisfaite de la décision du directeur, elle a le droit d'interjeter appel auprès de la Commission du travail et de l'emploi où celle-ci sera soumise à l'arbitrage.

La Commission du travail et de l'emploi est un organisme indépendant qui entend les affaires renvoyées par le directeur des normes d'emploi et qui rend des décisions à cet égard. Le président n'est un représentant ni des employeurs ni des salariés.

Les employeurs et les salariés peuvent se représenter ou être représentés par un avocat. Les deux parties produisent des témoins pour appuyer leur cause. Au besoin, on peut assigner officiellement les témoins à comparaître devant la Commission du travail et de l'emploi, en présentant une demande à la Commission.

Une décision de la Commission du travail et de l'emploi est définitive et sans appel, sauf pour les motifs suivants :

- Un excès de compétence (questions qui ne relèvent pas de la *Loi sur les normes d'emploi*).
- Un déni de justice naturelle (l'on n'a pas conféré tous les droits à une pleine présentation de sa cause à l'une des parties devant la Commission du travail et de l'emploi).

COMMENT COMMUNIQUER AVEC LA DIRECTION DES NORMES D'EMPLOI

Les salariés qui croient que leur employeur pourrait avoir enfreint la *Loi sur les normes d'emploi* sont encouragés à communiquer avec la Direction des normes d'emploi pour obtenir de l'aide. Les travailleur blessés à qui on a refusé la possibilité de reprendre le travail ou qui estiment que leur employeur ne s'est pas acquitté de ses obligations à l'égard du réemploi en vertu de la *Loi sur les accidents du travail* peuvent aussi déposer une plainte auprès de la Direction des normes d'emploi. Les salariés peuvent déposer une plainte ainsi :

1) en composant le numéro sans frais 1 888 452-2687;

2) en se rendant au bureau de la Direction des normes d'emploi le plus près de chez eux pour parler à un agent. (Composez le numéro sans frais pour obtenir les coordonnées.);

3) en écrivant au ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail, Direction des normes d'emploi, case postale 6000, Fredericton NB E3B 5H1;

4) en remplissant le formulaire de plainte en ligne qui est fourni sur le site Web de la Direction des normes d'emploi à l'adresse suivante : ***www.gnb.ca/0308/0001f.htm*** et en le transmettant par télécopie au 506 453-3806; ou par la poste à l'adresse susmentionnée.

Qu'est-ce que la Commission des droits de la personne?

La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick est un organisme provincial créé en 1967 qui a pour mandat d'appliquer la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick.

Elle fait la promotion des principes d'égalité, tente d'éliminer les pratiques discriminatoires et contribue à rendre les conditions de travail, d'apprentissage et de vie plus équitables, productives et englobantes.

La Commission a deux composantes : le président et les membres de la Commission, et le personnel de la Commission.

Le lieutenant-gouverneur en conseil nomme les membres de la Commission. Ces derniers se réunissent plusieurs fois par année pour prendre une décision au sujet des plaintes déposées en vertu de la *Loi sur les droits de la personne* et pour élaborer et examiner la politique, y compris le plan stratégique de la Commission.

Le personnel effectue le travail courant de la Commission. Il mène des enquêtes et fait la médiation des plaintes de discrimination, et encourage la compréhension et l'acceptation de la *Loi* ainsi que la conformité avec celle-ci.

La Commission ne peut pas intervenir dans des situations où il n'y a pas eu violation de la *Loi sur les droits de la personne*. Elle n'applique pas la *Charte canadienne des droits et libertés*, qui fait partie de la *Constitution* et qui est exécutée par les tribunaux,

ou les divers instruments des droits de la personne internationaux.

La Commission ne peut pas faire enquête sur les activités relevant de la compétence fédérale. Ces activités sont assujetties à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, qui est appliquée par la Commission canadienne des droits de la personne. Les droits, les responsabilités et les exceptions prévus par la loi fédérale sont quelque peu différents de ceux énoncés dans la loi provinciale. Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez consulter le site Web de la Commission canadienne des droits de la personne à l'adresse ***www.chrc-ccdp.ca***, communiquer par courriel à l'adresse info.com@chrc-ccdp.ca ou par téléphone au 1 888 214-1090.

Qu'est-ce que la *Loi sur les droits de la personne*?

La *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick est une loi provinciale qui interdit la discrimination fondée sur quatorze motifs, dans les secteurs de l'emploi, du logement, des services publics, de certaines associations et de la publicité, dans les secteurs privé et public. Elle s'appelle également *Code des droits de la personne*.

La *Loi sur les droits de la personne* s'applique à tous les aspects de l'emploi. Elle s'applique à l'ensemble des syndicats et des associations professionnelles, à tous les employeurs, sans égard au nombre d'employés, et à tous les candidats à un emploi et employés, qu'ils soient occasionnels, en stage probatoire ou permanents, à temps partiel ou à temps plein, syndiqués ou non, et sans égard à la durée de l'emploi ou au genre de profession. Cependant, elle ne s'applique pas à l'emploi relevant de la compétence fédérale.

Voici les motifs de discrimination illicites qui sont actuellement[3] énumérés dans la *Loi* : race; couleur; origine nationale; lieu d'origine; ascendance; religion; âge; incapacité physique ou mentale; état matrimonial; condition sociale; convictions ou activité politiques; orientation sexuelle ou sexe, y compris la grossesse.

Les lois sur les droits de la personne ont préséance sur les lois ordinaires, mais non sur la *Charte canadienne des droits et libertés*. Elles ont également préséance sur les politiques, les contrats et les conventions collectives.

La *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick est accessible à partir du site Web aux adresses suivantes :
www.gnb.ca/0062/acts/lois/b-11.htm
www.gnb.ca/0062/PDF-acts/b-11.pdf

[3] En date d'octobre 2006. Pour obtenir les renseignements les plus récents, consultez le site Web à l'adresse ***www.gnb.ca/hrc-cdp***.

DÉFINITIONS

Discrimination

La discrimination, c'est une politique ou une pratique qui n'est pas raisonnablement nécessaire et qui a l'effet de porter préjudice à certaines personnes à cause de caractéristiques personnelles qu'elles partagent avec d'autres personnes, telles que la race et l'incapacité, et qui est basée sur des stéréotypes à leur sujet ou qui perpétue l'opinion qu'elles soient moins capables ou moins dignes d'être reconnues ou valorisées.

Il n'est pas nécessaire que la discrimination soit intentionnelle ni qu'elle comporte des différences de traitement. C'est l'effet d'une mesure ou d'une politique qui la rend discriminatoire.

Par exemple, le fait de ne pas offrir de toilettes accessibles ou de ne pas adapter les fonctions d'un poste afin qu'un travailleur handicapé puisse accomplir le travail pourrait constituer de la discrimination par suite d'un effet préjudiciable fondée sur l'incapacité.

Prendre des mesures d'adaptation

Les employeurs doivent faire plus que traiter toutes les personnes de la même façon. Pour éviter une discrimination par suite d'un effet préjudiciable, un employeur doit précisément prendre des mesures d'adaptation à l'égard des quatorze caractéristiques personnelles énumérées dans la *Loi sur les droits de la personne*, sauf si cela aurait pour effet de constituer une contrainte excessive pour l'employeur ou d'exiger de lui de sacrifier ses objectifs légitimes.[4]

[4] Pour obtenir de plus amples renseignements sur la contrainte excessive, consultez la page 18.

Prendre des mesures d'adaptation, cela signifie éliminer les effets discriminatoires d'une politique, d'une pratique ou d'installations sur un groupe protégé dans la législation sur les droits de la personne, comme les femmes ou les personnes handicapées. Installer une rampe pour fauteuils roulants, réassigner les fonctions d'un poste comportant le soulèvement d'objets lourds ou garder un poste ouvert temporairement afin qu'un employé handicapé puisse reprendre le travail sont des exemples de mesures d'adaptation.

Incapacité

Une incapacité en vertu de la *Loi sur les droits de la personne* ne se limite pas aux lésions corporelles au travail. Elle englobe la plupart des troubles physiques et mentaux qui portent atteinte à la capacité ou qui sont perçus par les autres comme portant atteinte à la capacité, qu'elle soit attribuable à une blessure corporelle, à une maladie ou à une anomalie congénitale.

En règle générale, les tribunaux détermineront que des troubles physiques ou mentaux constituent une incapacité s'ils empêchent un employé d'accomplir les fonctions importantes que la plupart des personnes peuvent accomplir, s'ils sont continus plutôt que temporaires, et s'ils ne peuvent être contrôlés par l'employé.

Sont compris les troubles qui sont visibles (par exemple l'utilisation d'un fauteuil roulant) ou invisibles (par exemple le diabète et l'épilepsie).

La définition d'incapacité comprend, par exemple :

- les troubles intellectuels
- les troubles d'apprentissage
- les troubles mentaux
- la dépendance à l'égard des drogues et de l'alcool
- la dépression ou l'épuisement professionnel

LES MESURES D'ADAPTATION AU TRAVAIL EN VERTU DE LA *LOI SUR LES DROITS DE LA PERSONNE*

Obligation de prendre des mesures d'adaptation à l'endroit des travailleurs handicapés

Les employeurs et les syndicats ont l'obligation de prendre des mesures d'adaptation à l'endroit des travailleurs handicapés afin de pouvoir les embaucher et les maintenir en poste. Cette obligation s'applique à tous les aspects de l'emploi, y compris l'embauchage, les descriptions de travail, les installations, le matériel, ainsi que le retour au travail après une blessure ou une maladie qui constitue une incapacité.

- Si un salarié devient invalide, l'employeur et le syndicat doivent prendre les mesures d'adaptation nécessaires à l'endroit du travailleur afin qu'il puisse conserver son emploi, sauf si cela aurait pour effet de constituer une contrainte excessive.[5]
- Si le salarié doit s'absenter du travail à cause d'une incapacité, l'employeur et le syndicat doivent prendre les mesures d'adaptation nécessaires à l'endroit du travailleur afin qu'il puisse reprendre son poste original, si possible, ou un autre poste. Cependant, l'employeur et le syndicat ne sont pas obligés de subir de contrainte excessive.

Ces exigences juridiques sont essentiellement les mêmes d'un bout à l'autre du Canada. L'obligation de prendre des mesures d'adaptation à l'endroit des personnes handicapées est généralement reconnue aux États-Unis également.

Un employeur peut tenir compte des besoins d'un salarié handicapé de diverses façons, selon les faits en cause dans chaque cas. En voici des exemples :

- Acheter ou modifier les ordinateurs qui seront utilisés par les salariés ayant des troubles visuels ou d'autre nature.
- Prévoir des rampes pour les fauteuils roulants et des toilettes accessibles.
- Modifier les fonctions liées à l'emploi (tâches légères).
- Réorganiser les fonctions liées à l'emploi.
- Modifier l'horaire de travail.
- Offrir du temps libre pour les rendez-vous chez le médecin.
- Autoriser des heures à temps partiel, des heures à temps plein ou un horaire souple.
- Accepter un certain degré d'absentéisme à cause d'une incapacité.
- Changer le relais du salarié, du relais de nuit au relais de jour.

[5] Pour obtenir de plus amples renseignements sur la contrainte excessive, consultez la page 18.

- Muter l'employé à un poste différent.
- Offrir des services de réadaptation.
- Offrir de la formation.
- Embaucher un remplaçant temporaire ou un aide.

Ces mesures d'adaptation ne sont pas requises dans chaque cas. Ce qui est exigé, et ce qui constitue une contrainte excessive, dépendent de plusieurs facteurs. (Voir ci-dessous.)

Retour au travail

Les salariés qui reprennent le travail après une absence attribuable à l'un des quatorze motifs énumérés dans la Loi sur les droits de la personne ont :

- le droit de reprendre leur emploi original, si possible, sans perte de rémunération, d'avantages ou d'ancienneté;
- le droit à un emploi modifié ou à un autre emploi sans perte de rémunération, d'avantages ou d'ancienneté;
- le droit à des mesure d'adaptation raisonnables de la part de leur employeur et de leur syndicat afin qu'ils puissent reprendre leur emploi original ou un emploi modifié ou un autre emploi.

La *Loi sur les accidents du travail* prévoit des délais de un an ou de deux ans pour l'obligation à l'égard du réemploi. Cependant, les lois sur les droits de la personne ne prévoient aucun délai fixe à l'obligation qu'un employeur garde un poste ouvert pour un salarié handicapé afin qu'il puisse s'acquitter de son obligation de prendre des mesures d'adaptation. Cela dépend de ce qui constituerait une contrainte excessive, ce qui dépend des faits en cause, y compris :

- du pronostic de rétablissement complet ou partiel;
- des efforts de réadaptation du salarié;
- de la nature et de la portée de l'emploi;
- de la taille et des ressources financières de l'employeur.

Il y a lieu de noter que, dans les causes sur les droits de la personne, l'obligation de prendre des mesures d'adaptation peut s'étendre au-delà de la période où un employeur est tenu de garder le poste d'un travailleur disponible en vertu de la *Loi sur les accidents du travail* ou de la *Loi sur les normes d'emploi*. De même, le déplacement de l'employé à un niveau de rémunération inférieur n'est pas une mesure d'adaptation raisonnable.

Limites aux mesures d'adaptation

Le critère de l'arrêt Meiorin

Dans l'arrêt *Meiorin*[6] en 1999, la Cour suprême du Canada a énoncé les limites à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation.

Selon le critère de l'arrêt *Meiorin*, la norme d'un employeur (une politique, pratique, description de travail et autres) qui a un effet discriminatoire est néanmoins valide lorsqu'elle répond à trois critères :

1. La norme a été adoptée dans un but rationnellement lié à l'exécution du travail en cause.
2. Elle a été adoptée de bonne foi, en croyant qu'elle est nécessaire pour réaliser ce but.
3. Elle est en fait raisonnablement nécessaire pour réaliser ce but (c'est-à-dire qu'il est impossible de prendre des mesures d'adaptation sans que cela impose une contrainte excessive à l'employeur).

Dans l'arrêt *Grismer*[7] en 1999, la Cour suprême du Canada a expliqué davantage le critère de l'arrêt *Meiorin*. Elle a déclaré qu'il fallait habituellement mener une évaluation individuelle de chaque cas. La personne doit être évaluée en fonction d'une norme réaliste qui correspond à ses capacités et à ses contributions possibles.

Contrainte excessive

Le principal élément de la troisième condition du critère de l'arrêt *Meiorin* est la contrainte excessive. Ce qui constitue une contrainte excessive variera d'un cas à l'autre, selon plusieurs facteurs qui devraient être appliqués avec du bon sens et de la souplesse. Une contrainte excessive peut prendre la forme d'une impossibilité, d'un risque grave ou de coûts excessifs, par exemple. Les facteurs les plus courants sont :

- **La sécurité**
  Pour prouver une contrainte excessive, il faut présenter des preuves médicales objectives de la probabilité de blessure ou de grave risque pour la santé et la sécurité. Les augmentations possibles des cotisations au titre de l'indemnisation des travailleurs ou la simple possibilité d'une plus grande exposition à la responsabilité ne constituera pas une contrainte excessive.
- **Les coûts**
  Selon la Cour suprême, les coûts constitueront une contrainte excessive dans les conditions suivantes : ils sont quantifiables, ils sont réputés découler de l'adaptation nécessaire et ils ont une importance telle qu'ils modifieraient la nature essentielle de l'entreprise ou ont une incidence telle qu'ils influenceraient considérablement sa viabilité. Il faut vérifier et quantifier les coûts de façon exhaustive.
- **Les répercussions sur les collègues et les clients**
  Une adaptation pourrait être réputée constituer une contrainte excessive si elle porte atteinte de façon sensible aux droits des autres, ou représente de la discrimination envers ces derniers.

---

[6] Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) *c.* BCGSEU, [1999] 3 R.C.S. 3; ***http://scc.lexum.umontreal.ca/fr/1999/1999rcs3-3/1999rcs3-3.html***.

[7] Colombie-Britannique (Superintendent of Motor Vehicles) *c.* Colombie-Britannique (Council of Human Rights), [1999] 3 R.C.S. 868; ***http://scc.lexum.umontreal.ca/fr/1999/1999rcs3-868/1999rcs3-868.html***.

Lorsqu'un employeur contre qui une plainte sur les droits de la personne a été déposée soutient que l'adaptation en question aurait constitué une contrainte excessive, la Commission des droits de la personne tiendra compte de divers facteurs, dont les suivants :

- La mesure dans laquelle cet inconvénient empêcherait l'employeur de mener les activités essentielles de son entreprise.
- Les coûts assumés par l'employeur, établis en fonction de la taille et de la situation financière de l'organisme.
- La capacité de l'employeur à assumer les pertes de revenu résultant des mesures prises dans la mesure où elles ne sont pas compensées par un gain de production, des déductions d'impôt, des subventions ou d'autres gains.
- La capacité de l'employeur d'absorber les coûts liés à la modification des lieux ou du matériel; et la capacité d'amortir ces coûts avant de mettre en œuvre les changements pour assurer l'accessibilité.
- La capacité de l'employeur d'absorber les coûts de l'adaptation des locaux actuels compte tenu des plans de l'entreprise de s'installer dans de nouveaux locaux accessibles.
- La portée des exigences imposées par l'adaptation aux autres employés ou aux clients de l'entreprise.
- Les mesures envisagées ne doivent pas porter sérieusement atteinte aux droits des autres ou constituer de la discrimination envers ces derniers. L'interchangeabilité du personnel de l'employeur et la sécurité du plaignant et des autres personnes visées influeront sur la capacité de procéder à une adaptation.
- Ni les coûts comme les heures supplémentaires, les congés spéciaux ou les coûts liés aux mesures prises devant la menace d'un grief, ni des incidences limitées sur les dispositions d'une convention collective ne sont jugés nécessairement une contrainte excessive. Toutefois, un changement radical dans l'application habituelle d'une convention collective peut représenter une entrave excessive aux activités d'une entreprise.

Pratiques exemplaires

Conseils aux employeurs

- Acceptez les demandes d'adaptation de bonne foi.
- Obtenez des opinions ou des avis d'expert au besoin.
- Jouez un rôle actif pour vous assurer d'examiner d'autres approches et solutions possibles.
- Consignez la demande d'adaptation, la mesure prise ou les raisons pour lesquelles l'adaptation était impossible. Ces renseignements sont déterminants advenant qu'une plainte soit déposée plus tard.
- Protégez les renseignements du salarié.
- Demandez seulement des renseignements médicaux au sujet des restrictions ou des limitations qu'il faut accommoder.
- Approuvez les demandes d'adaptation en temps voulu.
- Assumez les coûts liés à l'obtention des renseignements ou des documents médicaux nécessaires.

Conseils aux syndicats

- Assumez la responsabilité conjointe avec l'employeur de faciliter l'adaptation.
- Jouez un rôle actif dans le processus d'adaptation.
- Appuyez les mesures d'adaptation sans égard aux conventions collectives ou aux listes d'ancienneté, sauf lorsque celles-ci constitueraient une contrainte excessive.

Conseils aux salariés

- Discutez de votre incapacité avec les personnes qui ont besoin de le savoir (surveillant, représentant syndical, personnel affecté à l'hygiène professionnelle, et autre).
- Comprenez que vous n'êtes pas tenu de dévoiler des renseignements personnels intimes qui n'ont aucun rapport avec la demande d'adaptation.
- Fournissez les renseignements médicaux qui prouvent que vous êtes atteint d'une incapacité physique ou mentale lorsque la demande d'adaptation se fonde sur celle-ci.
- Discutez des solutions possibles.
- Collaborez avec les experts dont l'aide est nécessaire pour gérer le processus d'adaptation.
- Acceptez les mesures d'adaptation raisonnables lorsqu'elles sont offertes.
- Lorsque l'employeur déploie des efforts raisonnables en vue de prendre des mesures d'adaptation et que plus d'efforts constitueraient une contrainte excessive, vous pourriez être tenu d'accepter l'adaptation, en dépit de ses lacunes perçues.

La Commission des droits de la personne a publié des *Lignes directrices relatives aux qualifications réellement requises et à l'obligation de procéder à une adaptation raisonnable*, ainsi que des lignes directrices précises relatives aux mesures d'adaptation à l'endroit des employés handicapés. Ces publications sont accessibles à partir du site Web à l'adresse suivante : ***www.gnb.ca/hrc-cdp/f/plan.htm***.

Quant aux travailleurs blessés, la CSSIAT peut fournir des conseils et une aide pour permettre à un employeur de s'acquitter de son obligation de prendre des mesures d'adaptation.

PLAINTES

Déposer une plainte auprès de la Commission des droits de la personne (CDP)

Il faut déposer une plainte auprès de la CDP dans l'année suivant la présumée discrimination. Cependant, un prolongement peut être accordé au cas par cas. Il n'en coûte rien pour déposer une plainte, et il n'est pas nécessaire de recourir à un avocat.

Des organismes comme la CSSIAT ou la Direction des normes d'emploi ne peuvent pas déposer de plainte en vertu de la *Loi sur les droits de la personne* au nom d'un travailleur blessé. La personne en cause doit déposer la plainte.

Il est illégal d'exercer des représailles contre une personne qui a déposé une plainte ou produit des preuves; par exemple, un employeur ne peut pas congédier un employé pour avoir déposé une plainte.

On ne peut pas déposer de plaintes contre des employeurs relevant de la compétence fédérale auprès de la CDP. Il faut les déposer auprès de la Commission canadienne des droits de la personne.

Le processus relatif aux plaintes

Le processus relatif aux plaintes comporte trois étapes principales : l'enquête, la médiation et la commission d'enquête.

Enquête

Un agent des droits de la personne fait enquête sur la plainte de discrimination, puis rédige un rapport d'enquête. Le rapport est distribué aux parties, qui peuvent répondre par écrit. La CDP examine le rapport d'enquête et les réponses écrites des parties, puis rejette la plainte, si les preuves ne viennent pas l'appuyer, ou recommande que les efforts en vue d'en arriver à un règlement à l'amiable se poursuivent.

Médiation

La médiation est un processus souple qui est conçu pour promouvoir un règlement négocié d'une plainte. Les tentatives de médiation sont habituellement entreprises à la réception initiale de la plainte, ainsi qu'au renvoi de la plainte à la médiation par la CDP après l'enquête.

Commission d'enquête

Comme dernier recours, s'il est impossible de négocier un règlement à l'amiable, la CDP peut recommander la nomination d'une commission d'enquête sur les droits de la personne. Il s'agit habituellement de la Commission du travail et de l'emploi. La Commission est un tribunal indépendant et elle ne fait pas partie de la CDP. Elle tient une audience publique, à la façon de l'arbitrage d'un grief syndical. Si la Commission détermine qu'il y a eu contravention de la loi, elle peut par exemple ordonner :

- d'indemniser la victime par la suite des dépenses, d'une perte de rémunération et de souffrances émotionnelles;
- de réintégrer le salarié qui a été congédié;
- de rétablir un salarié à qui on a refusé de reprendre le travail après avoir subi une invalidité et d'apporter les mesures d'adaptation nécessaires;
- à un employeur d'élaborer des politiques et des pratiques qui visent à éliminer la discrimination.

COMMENT COMMUNIQUER AVEC LA COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE

Des renseignements complets sont accessibles à partir du site Web de la CDP à l'adresse : ***www.gnb.ca/hrc-cdp***.

1) Numéro sans frais :
1 888 471-2233.
(ATS : 506 453-2911)

2) Poste :
Commission des droits de la personne
Case postale 6000
Fredericton NB E3B 5H1

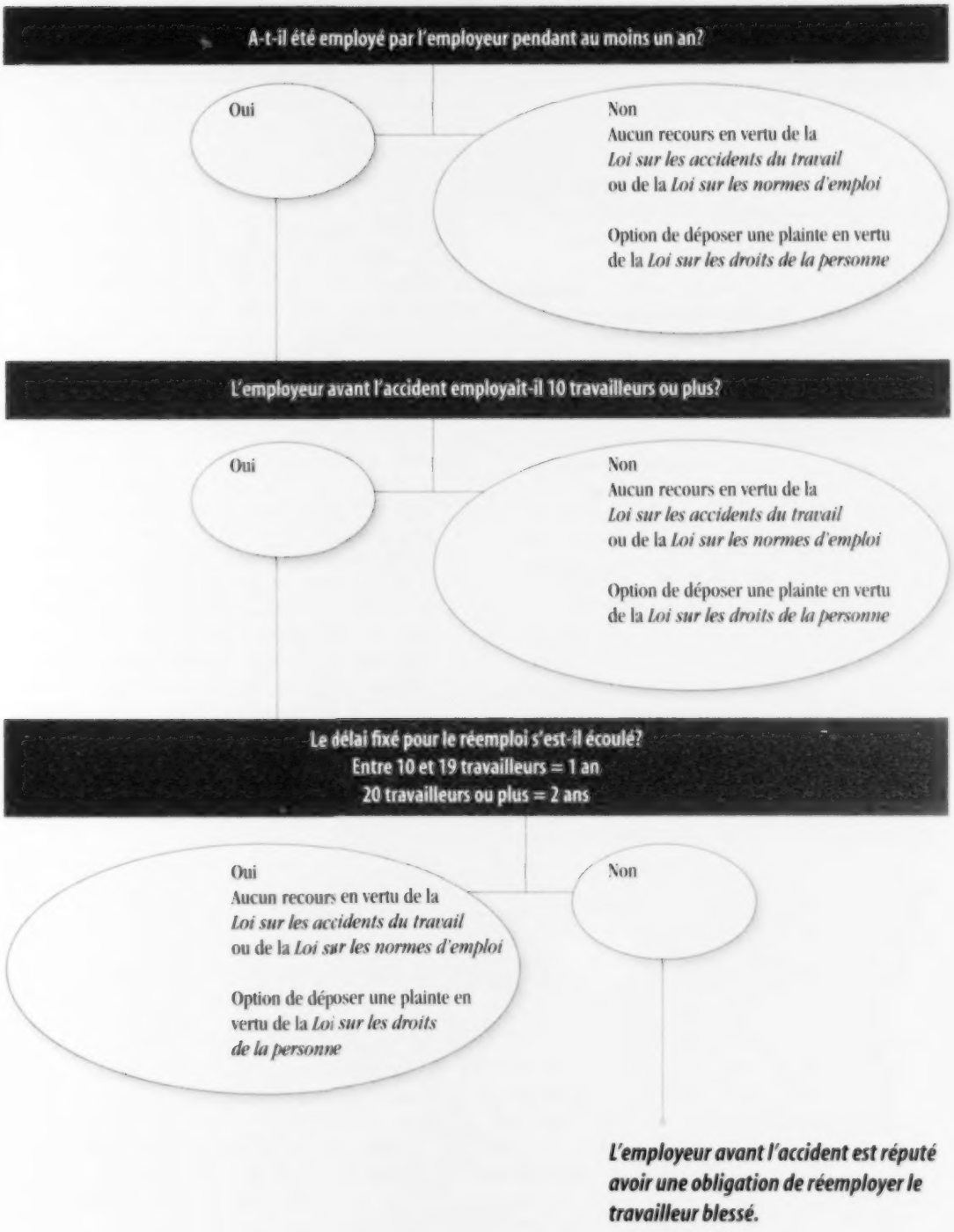
3) Courriel : hrc.cdp@gnb.ca

ANNEXE A

TRAVAILLEUR BLESSÉ

qui reçoit des prestations pour perte de gains

L'employeur avant l'accident a-t-il une obligation à l'égard du réemploi?

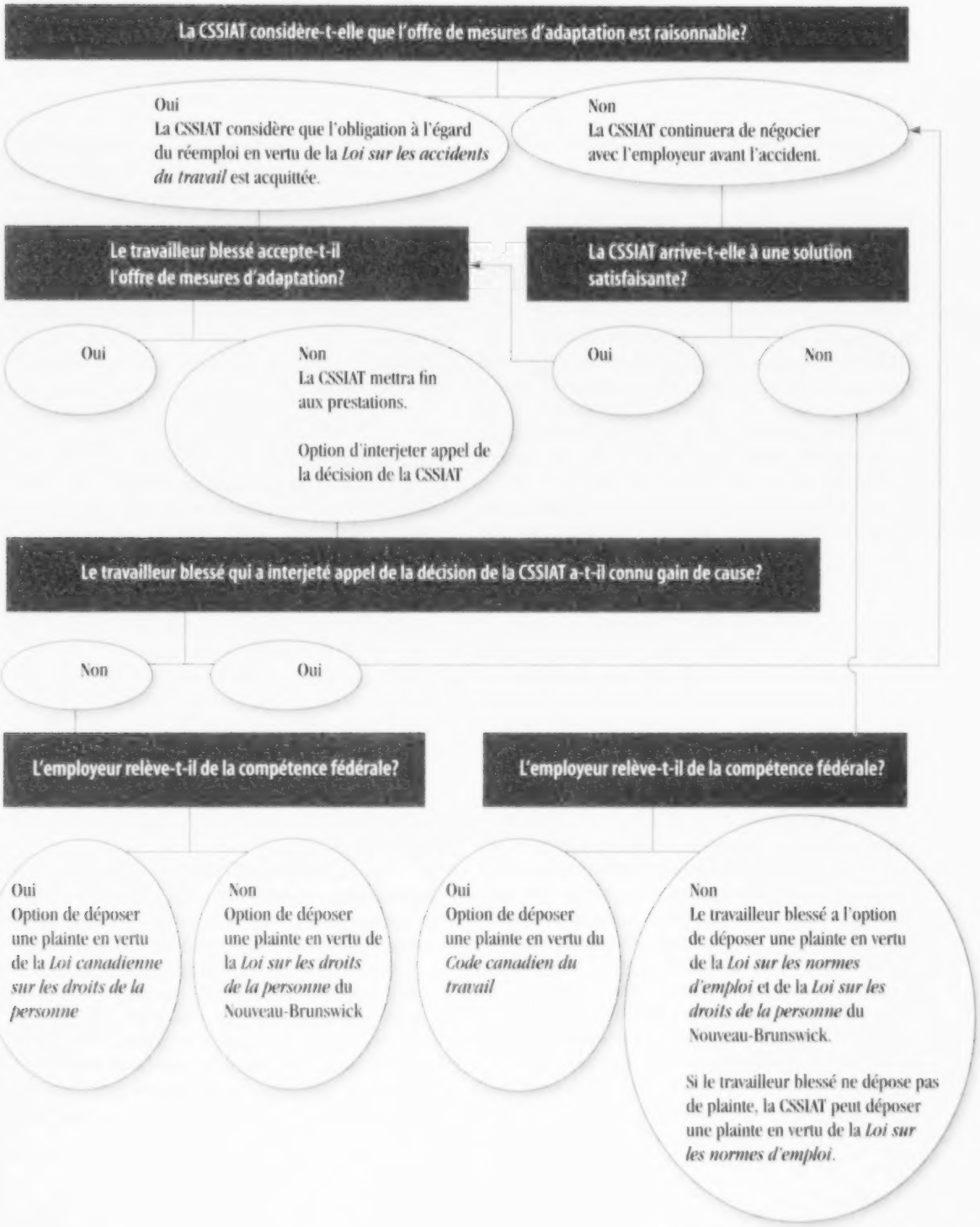

A-t-il été employé par l'employeur pendant au moins un an?
Oui
Non
Aucun recours en vertu de la
Loi sur les accidents du travail
ou de la Loi sur les normes d'emploi
Option de déposer une plainte en vertu
de la Loi sur les droits de la personne
L'employeur avant l'accident employait-il 10 travailleurs ou plus?
Oui
Non
Aucun recours en vertu de la
Loi sur les accidents du travail
ou de la Loi sur les normes d'emploi
Option de déposer une plainte en vertu
de la Loi sur les droits de la personne
Le délai fixé pour le réemploi s'est-il écoulé?
Entre 10 et 19 travailleurs = 1 an
20 travailleurs ou plus = 2 ans
Oui
Aucun recours en vertu de la
Loi sur les accidents du travail
ou de la Loi sur les normes d'emploi
Option de déposer une plainte en
vertu de la Loi sur les droits
de la personne
Non
L'employeur avant l'accident est réputé
avoir une obligation de réemployer le
travailleur blessé.

ANNEXE B

TRAVAILLEUR BLESSÉ

qui reçoit des prestations pour perte de gains

Scénarios d'offres de mesures d'adaptation


La CSSIAT considère-t-elle que l'offre de mesures d'adaptation est raisonnable?
Oui
La CSSIAT considère que l'obligation à l'égard du réemploi en vertu de la *Loi sur les accidents du travail* est acquittée.
Non
La CSSIAT continuera de négocier avec l'employeur avant l'accident.
Le travailleur blessé accepte-t-il l'offre de mesures d'adaptation?
La CSSIAT arrive-t-elle à une solution satisfaisante?
Oui
Non
La CSSIAT mettra fin aux prestations.
Option d'interjeter appel de la décision de la CSSIAT
Oui
Non
Le travailleur blessé qui a interjeté appel de la décision de la CSSIAT a-t-il connu gain de cause?
Non
Oui
L'employeur relève-t-il de la compétence fédérale?
L'employeur relève-t-il de la compétence fédérale?
Oui
Option de déposer une plainte en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*
Non
Option de déposer une plainte en vertu de la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick
Oui
Option de déposer une plainte en vertu du *Code canadien du travail*
Non
Le travailleur blessé a l'option de déposer une plainte en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* et de la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick.
Si le travailleur blessé ne dépose pas de plainte, la CSSIAT peut déposer une plainte en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi*.

GLOSSAIRE

Accident (*Loi sur les accidents du travail*)
En vertu de la *Loi sur les accidents du travail*, un accident doit survenir par le fait et à l'occasion de l'emploi, et peut être l'un parmi les suivants :

- un acte volontaire et intentionnel autre que celui du travailleur blessé;
- un événement fortuit dû à une cause physique ou naturelle;
- l'incapacité causée par une maladie professionnelle;
- toute autre incapacité.

Un accident ne comprend pas l'incapacité de la tension mentale ni l'incapacité causée par la tension mentale, sauf en tant que réaction violente à un événement traumatique.

Activités relevant de la compétence fédérale
Les salariés et les employeurs qui se livrent à des activités relevant de la compétence fédérale ne relèvent pas de la Direction des normes d'emploi et de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick. Mentionnons, par exemple, les chemins de fer; les gazoducs; les traversiers; le transport aérien; la radiodiffusion et la télédiffusion; les banques; les systèmes de câblodistribution; le transport extra-provincial par camion ou navire; les sociétés d'État fédérales; et de nombreuses activités des Premières nations. Ils sont assujettis au *Code canadien du travail* et à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Pour obtenir des renseignements sur les pratiques de travail relevant de la compétence fédérale, veuillez vous adresser à Service Canada en composant le 1 800 206-7218 ou en visitant le site Web à l'adresse ***www.servicecanada.gc.ca***.

Adaptation
Prendre des mesures d'adaptation, cela signifie éliminer l'effet discriminatoire des règles, politiques, descriptions de travail, pratiques, installations ou matériel sur un groupe protégé dans la législation sur les droits de la personne comme les femmes ou les personnes handicapées. Réassigner les fonctions d'un poste comportant le soulèvement d'objets lourds ou garder un poste ouvert afin qu'un travailleur handicapé puisse reprendre le travail sont des exemples de mesures d'adaptation. L'obligation de prendre des mesures d'adaptation ne se limite pas à l'incapacité; elle s'applique à tous les motifs (par exemple le sexe et la race) qui sont énumérés dans la législation sur les droits de la personne.

CDP
Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick.

Commission des droits de la personne
Au Canada, les commissions des droits de la personne sont des organismes gouvernementaux qui appliquent les lois sur les droits de la personne (non la *Charte canadienne des droits et libertés*), habituellement par des enquêtes, la médiation et l'éducation. Il ne faut pas les confondre avec les ombudsmans ou les commissions d'enquête sur les droits de la personne, qui sont des tribunaux indépendants sur les droits de la personne.

CSSIAT
Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail.

Discrimination
La discrimination est une pratique qui n'est pas raisonnablement nécessaire et qui a l'effet de porter préjudice à certaines personnes à cause de certaines caractéristiques personnelles qu'elles partagent avec d'autres personnes, telles que la race et le sexe, de manière à perpétuer l'opinion qu'elles sont moins capables, ou moins dignes d'être reconnues ou valorisées.

Il n'est pas nécessaire que la discrimination soit intentionnelle ou qu'elle comporte des différences de traitement. Par exemple, la discrimination par suite d'un effet préjudiciable comporte une politique ou une pratique uniforme qui a néanmoins un effet discriminatoire sur certains groupes. C'est l'effet discriminatoire d'une mesure ou d'une politique qui la rend discriminatoire.

Discrimination par suite d'un effet préjudiciable
Une pratique uniforme ou une norme qui a un effet négatif ou préjudiciable sur un groupe de personnes (par exemple les personnes handicapées) parce qu'elle ne tient pas compte de leurs caractéristiques particulières. Une telle discrimination s'appelle également discrimination indirecte ou systémique. Elle peut survenir même lorsque tous reçoivent le même traitement, et qu'il n'existe aucune intention d'exercer de la discrimination. Ce qui rend une pratique discriminatoire est son effet, et le fait de ne pas tenir compte des caractéristiques

particulières du groupe touché. Selon les faits en cause dans chaque cas, la discrimination par suite d'un effet préjudiciable peut comprendre des lieux de travail qui ne sont pas accessibles aux fauteuils roulants, ainsi que des descriptions de travail qui exigent de tous les travailleurs de pouvoir accomplir toutes les tâches.

Employeur (*Loi sur les droits de la personne*)
Selon la *Loi sur les droits de la personne*, « employeur » comprend toute personne, firme, corporation, tout mandataire, gérant, représentant, entrepreneur ou sous-entrepreneur qui contrôle ou dirige l'emploi d'un particulier ou qui en est responsable, soit directement, soit indirectement.
(Article 2, *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick)

Employeur (*Loi sur les normes d'emploi*)
Selon la *Loi sur les normes d'emploi* du Nouveau-Brunswick, « employeur » désigne une personne, firme, corporation, un représentant, directeur, agent, entrepreneur ou sous-traitant qui, directement ou indirectement, contrôle ou dirige l'emploi d'une ou de plusieurs personnes y compris l'employeur selon la définition contenue à la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, ou en est responsable, mais ne s'entend pas d'une personne ayant directement ou indirectement le contrôle, la direction ou la responsabilité de l'emploi de personnes travaillant dans sa maison privée ou autour de celle-ci.

Les articles de la *Loi sur les normes d'emploi* qui portent sur le retour au travail après une lésion corporelle au travail s'appliquent également à un « employeur » au sens de la *Loi sur les accidents du travail*.

Incapacité mentale (*Loi sur les droits de la personne*)
a) tout état de retard ou d'altération des facultés mentales,
b) toute difficulté d'apprentissage, ou difficulté de fonctionnement d'un ou plusieurs mécanismes mentaux impliqués dans la compréhension ou encore l'utilisation de symboles ou de langage parlé,
c) tout trouble mental.
(Article 2, *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick)

Incapacité physique (*Loi sur les droits de la personne*)
Tout degré d'incapacité, d'infirmité, de malformation ou d'altération de nature physique résultant de blessures corporelles, maladie ou anomalie congénitale, et sans limiter la généralité de ce qui précède, s'entend également de toute incapacité résultant de paralysie à quelque degré que ce soit ou de diabète sucré, d'épilepsie, d'amputation, d'un manque de coordination physique, de cécité ou trouble de la vision, de la surdité ou trouble de l'ouïe, de la mutité ou trouble de langage, ou de la nécessité d'utiliser un chien guide ou un fauteuil roulant, une canne, une béquille ou tout autre appareil ou dispositif de correction.
(Article 2, *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick)

Liens familiaux étroits (*Loi sur les normes d'emploi*)
Selon la *Loi sur les normes d'emploi*, « liens familiaux étroits » désigne les liens qui existent entre des personnes mariées l'une à l'autre, entre les parents et leurs enfants, entre frères et sœurs, entre les grands-parents et leurs petits-enfants et s'entend également des liens existant entre des personnes qui, sans être mariées l'une à l'autre ou sans être unies par le sang, manifestent l'intention de se prodiguer l'une à l'autre l'affection et le soutien réciproques qui caractérisent normalement les relations déjà mentionnées.

Loi sur les accidents du travail
Loi sur les accidents du travail du Nouveau-Brunswick
www.gnb.ca/0062/acts/lois/w-13.htm
www.gnb.ca/0062/PDF-acts/w-13.pdf

Loi sur les droits de la personne
Au Canada, les lois sur les droits de la personne sont les lois fédérale, provinciales et territoriales qui interdisent certaines formes de discrimination et de harcèlement, que ce soit par les gouvernements, les entreprises ou les organismes. Les commissions des droits de la personne et les tribunaux voient habituellement à leur application. Ces lois sur les droits de la personne ne sont pas les mêmes que la *Charte canadienne des droits et libertés*, qui fait partie de la *Constitution* et qui est appliquée par les tribunaux et non les commissions des droits de la personne.

La *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick s'appelle également *Code des droits de la personne*. Elle est accessible à partir des adresses suivantes :

www.gnb.ca/0062/acts/lois/h-11.htm
www.gnb.ca/0062/PDF-acts/h-11.pdf

Loi sur les normes d'emploi
La *Loi sur les normes d'emploi* du Nouveau-Brunswick, L.R.N.-B., c. E-7.2
www.gnb.ca/0062/acts/lois/e-07-2.htm
www.gnb.ca/0062/PDF-acts/e-07-2.pdf

Maladie professionnelle (*Loi sur les accidents du travail*)
Une maladie professionnelle désigne toute maladie qui est déclarée par les règlements être une maladie professionnelle et comprend toute autre maladie liée uniquement ou caractéristiquement à un certain procédé industriel, un certain métier ou une certaine profession.

Salarié (*Loi sur les normes d'emploi*)
Selon la *Loi sur les normes d'emploi* du Nouveau-Brunswick, « salarié » désigne une personne qui, moyennant salaire, exécute des travaux pour un employeur ou lui fournit des services, mais ne s'entend pas d'un entrepreneur indépendant. Les articles de la *Loi sur les normes d'emploi* qui portent sur le retour au travail après une lésion corporelle au travail s'appliquent également à un « travailleur » au sens de la *Loi sur les accidents du travail*.

Travailleur (*Loi sur les accidents du travail*)
Selon la *Loi sur les accidents du travail* du Nouveau-Brunswick, « travailleur » désigne une personne qui a conclu un contrat de louage de services ou d'apprentissage écrit ou verbal, exprès ou implicite, ou qui fait, en vertu d'un tel contrat, des travaux manuels ou autres et s'entend également :
a) d'un stagiaire,
b) d'un travailleur des services d'urgence au sens de toute convention faite en vertu de la *Loi sur les mesures d'urgence* entre le gouvernement du Canada et le gouvernement du Nouveau-Brunswick dans laquelle existe une disposition pour l'indemnité relative à la lésion ou au décès de ce travailleur,
c) d'un membre d'un corps municipal de pompiers volontaires, et
d) d'une personne que l'employeur occupe à des tâches administratives, y compris un cadre d'une corporation lorsqu'il figure sur la feuille de paie.

De même, le paragraphe 70(3) de la *Loi sur les accidents du travail* confère à la CSSIAT le pouvoir de déterminer qu'un entrepreneur indépendant qui travaille pour un commettant – qui est réputé être un employeur en vertu de la *Loi* – est en fait un travailleur de cet employeur.

Accommodation at Work

Assuring the continued employment of New Brunswickers after a permitted leave or a workplace accident

RIGHTS, OBLIGATIONS AND BEST PRACTICES UNDER NEW BRUNSWICK'S

- *Workers' Compensation Act*
- *Employment Standards Act*
- *Human Rights Act*

WHSCC CSSIAT

New Nouveau Brunswick

NEW BRUNSWICK HUMAN RIGHTS COMMISSION
COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

A digital copy of this document can be found online at any of the following websites:
www.whscc.nb.ca
www.gnb.ca/hrc-cdp
www.gnb.ca/0105/index-e.asp

Table of contents

INTRODUCTION 3
The *Employment Standards Act* 4
The *Workers' Compensation Act* 4
The *Human Rights Act* 4

WHAT IS THE WHSCC? 6
What is the *Workers' Compensation Act?* 6
Jurisdiction and application 7
RE-EMPLOYMENT OBLIGATIONS UNDER THE *WC ACT* 7
Stipulations 7
Who decides? 7
Re-employment obligation time frames 7
Special considerations 7
Construction industry 7
Collective agreements 7
Promotion 8
SUITABLE OFFERS OF ALTERNATE EMPLOYMENT 8
Mediation 8
Refusal 8
Injured worker 8
Consequences of refusal 8
Disputes 9
Employer 9
Consequences of refusal 9
Disputes 9
COMPLAINTS 9
Injured worker-generated complaints 9
WHSCC-generated complaints 9
HOW TO CONTACT THE WHSCC 10

WHAT IS THE EMPLOYMENT STANDARDS BRANCH? 11
What is the *Employment Standards Act*? 11
Jurisdiction and application 12
Federally-regulated industries 12
Unionized employees 12
Other occupations 12
RETURN TO WORK UNDER THE *ES ACT* 12
Permitted leave 12
Public awareness 13
COMPLAINTS 13
Who can complain? 13
Employees 13
Unionized employees 13
Injured workers 13
The WHSCC 13

© 2006
Published jointly by the Workplace Health, Safety and Compensation Commission of New Brunswick, the New Brunswick Department of Post-Secondary Education, Training and Labour and the New Brunswick Human Rights Commission.
October 2006

2008-04011/

The complaint process 13
Refusal to comply with the *Employment Standards Act* 13
Right to appeal 14
HOW TO CONTACT THE EMPLOYMENT STANDARDS BRANCH 14

WHAT IS THE HUMAN RIGHTS COMMISSION? 15
What is the *Human Rights Act*? 16
DEFINITIONS 16
Discrimination 16
Accommodation 16
Disability 16
WORKPLACE ACCOMMODATION UNDER THE *HR ACT* 17
Duty to accommodate workers with a disability 17
Return to work 17
Limits to accommodation 18
The *Meiorin Test* 18
Undue hardship 18
Best practices 19
Advice to employers 19
Advice to unions 19
Advice to employees 19
COMPLAINTS 19
Filing a complaint with the HRC 19
The complaint process 19
Investigation 19
Mediation 19
Board of inquiry 20
HOW TO CONTACT THE HUMAN RIGHTS COMMISSION 20

APPENDIX A 21
APPENDIX B 22
GLOSSARY 23

Introduction

New Brunswick has a proud reputation as a champion of human rights. It was a New Brunswicker, John Humphrey, who wrote the first draft of the Universal Declaration of Human Rights, a document adopted in 1948 that became the model for constitutional documents around the world, including Canada's own *Bill of Rights* and *Charter of Rights and Freedoms*.

International human rights documents also led to the adoption of anti-discrimination laws such as the New Brunswick ***Human Rights Act***[1], which recognizes that "all persons are equal in dignity and human rights without regard to race, colour, religion, national origin, ancestry, place of origin, age, physical disability, mental disability, marital status, sexual orientation, sex, social condition, political belief or activity."[2]

Today it is generally understood that you cannot achieve equality by assuming that everyone is the same and treating them accordingly. This is especially true for people with a disability. **Adverse effect discrimination** occurs when uniform policies, practices or facilities have an adverse effect on a group of persons because they do not take into account their particular characteristics. The "duty to accommodate" arose from this understanding.

---

1 In this guide, expressions that are highlighted are defined in the Glossary found on page 23.

2 As of October 2006. For the latest information, check www.gnb.ca/hrc-cdp

The duty to accommodate refers to an employer's obligation to identify and eliminate any rules, policies, practices, facilities or equipment that may have a discriminatory effect against employees or potential employees and limit their opportunities for employment. The duty to accommodate most often applies to persons with disabilities. Regardless of the disability's origin, nature or severity, and whether or not it is temporary or permanent, the duty to accommodate is a legal requirement, not a courtesy. However, employers are not required to make accommodations that would cause them "undue hardship," taking into account such factors as financial costs, service disruption, health and safety concerns, and collective agreements.

This guide was developed to help New Brunswick employers and workers understand their legal rights and obligations regarding the right to return to work, particularly in regard to the duty to accommodate disability in the workplace. These rights and obligations are legislated under three provincial acts:

- *Workers' Compensation Act*
- *Employment Standards Act*
- *Human Rights Act*

The information in this guide applies to employers and employees who fall under provincial jurisdiction, about 90% of the workforce. It does not apply to federally regulated employers such as railways, pipelines, ferries, air transport, radio and television broadcasting, banks, cable systems, extra-provincial trucking and shipping, federal Crown corporations and many First Nation activities.

Bottom line: Employers and employees need to be aware that the various leaves guaranteed to employees under the *ES Act* and the right to return to work under the *WC Act* are minimums only. It is important to remember that the duty to accommodate under the *HR Act* often provides more extensive rights, especially for employees with a disability.

The *Employment Standards Act*

The Employment Standards Branch of the provincial Department of Post-Secondary Education, Training and Labour (PETL) administers the *Employment Standards Act*. It applies to part time, full time, casual, seasonal and permanent employees, whether unionized or not, except when the employees fall under federal jurisdiction. The act sets out several minimum rights for employees, including the right to return to work after several types of leave (see page 11 for details).

It is important to keep in mind that the *HR Act* may provide rights to pregnant employees and mothers beyond the maternity leave requirements of the *ES Act*. In addition, the right to return to work for injured workers under the *WC Act*, and for all employees with a disability under the *HR Act*, may continue beyond the five-day sick leave period mentioned in the *ES Act*.

The *Workers' Compensation Act*

The *Workers' Compensation Act* applies to employers and employees under provincial or federal jurisdiction. Where an employer has 10 or more employees, its injured workers who have been employed for at least one year have the right to return:

- To the same or equivalent job if they are capable of performing its required duties.
- To a suitable alternate employment if one becomes available. (see page 6)

This right applies without loss of seniority or benefits, and lasts for:

- One year, if the employer regularly employs 10 to 19 employees.
- Two years, if the employer regularly employs 20 or more employees.

Again, the right to return to work under the *WC Act* is a minimum. Injured employees who have a disability often have more extensive rights under the *HR Act*. Nevertheless, they should always file a workers' compensation claim even if they decide to file a human rights complaint, since the WHSCC provides workers with monetary benefits as well as extensive rehabilitation services to help injured employees return to work.

With respect to provincially regulated employees, the right to return to work under the *WC Act* is enforced by the Employment Standards Branch.

The *Human Rights Act*

The New Brunswick Human Rights Commission administers the New Brunswick *Human Rights Act*. It prohibits discrimination based on several grounds, including gender and physical and mental disability, in employment and certain other activities.

It applies to unions and professional associations, to all employers regardless of size, and to job applicants and employees, whether casual, probationary or permanent, part time or full time, unionized or not, and regardless of length of employment or type of occupation. However, it does not apply to federally regulated employment. Federally regulated workplaces are subject to a similar law called the Canadian *Human Rights Act*, which is administered by the Canadian Human Rights Commission.

Both human rights acts give persons with a physical or mental disability the right to be accommodated by employers and unions so they can be hired or can return to work, whether or not the disability resulted from a work-related accident or

illness. Employers, professional associations and unions have a corresponding duty to accommodate.

To accommodate means to modify or adjust policies, practices and facilities to eliminate their discriminatory effect. A common example of accommodation is holding a position open so an employee who has become disabled can return to work upon recovery. For more information, see page 17.

The right to return to work under the *HR Act* may last longer than the five-day sick leave period of the *ES Act*, and may extend beyond the one and two year return-to-work periods under the *WC Act*. Furthermore, the right under the *HR Act* applies also to disabilities that are not caused by work, and to employees and employers who are not subject to the *WC Act*.

However, the right to return to work and the duty to accommodate under the *HR Act* are not unlimited. They are subject to the *Meiorin Test*, which sets out general principles that limit the duty to accommodate based on the specific circumstance of each employer and employee. In short, the *Meiorin Test* says that an employer rule (a policy, practice, job description, etc.) that has a discriminatory effect is nevertheless valid when three criteria are met (see page 18):

1. Its purpose is rationally connected to the job.

2. The rule was adopted in good faith and with the belief that it is necessary to that purpose.

3. The rule is reasonably necessary to accomplish that purpose or goal (that is, accommodation is impossible without causing undue hardship to the employer).

What constitutes undue hardship depends on numerous factors that should be applied with common sense and flexibility. The most common are safety, cost and impact on co-workers and customers. The requirements are quite strict. In most cases, accommodation is required and employees are entitled to return to work. (see page 18)

This guide has been prepared with input from the Human Rights Commission, the Employment Standards Branch of the Department of Post-Secondary Education, Training and Labour, and the Workplace Health, Safety and Compensation Commission. The information is up-to-date as of October 2, 2006.

What is the WHSCC?

The Workplace Health, Safety and Compensation Commission (WHSCC) promotes a safe and healthy work environment through education and enforcement, and provides no-fault workplace accident and disability insurance to employers and workers in New Brunswick. Regional offices are located in Saint John, Dieppe, Bathurst and Grand Falls.

The WHSCC is an employer-funded Crown corporation, and not a provincial government department. The WHSCC reports to the New Brunswick Legislature through the Minister of Post-Secondary Education, Training and Labour (PETL) and provides accident prevention services, occupational health and safety assistance, disability and liability insurance, and medical aid, rehabilitation and return-to-work services to approximately 13,500 employers and 350,000 workers in New Brunswick.

The WHSCC administers three pieces of legislation: (1) the ***Workplace Health, Safety and Compensation Commission (WHSCC) Act;*** (2) the ***Occupational Health and Safety (OHS) Act*** and Regulations; and (3) the ***Workers' Compensation (WC) Act*** and Regulations.

What is the *Workers' Compensation Act*?

Like other workers' compensation legislation in Canada, the ***Workers' Compensation Act*** of New Brunswick is based on the Meredith Principles, which formed the basis of an historic agreement between labour and business. According to the Meredith Principles,

employers agreed to fund the workers' compensation program and, in exchange, workers gave up the right to sue employers for compensation of work-related injuries. In New Brunswick, workers' compensation is administered by the WHSCC through a no-fault insurance system set up under the *WC Act*.

Jurisdiction and application

With some exceptions for specific industries, the *WC Act* applies to all New Brunswick employers with three or more workers at any time during the year. These employers must register with the WHSCC for what is called "Mandatory Coverage" under the *WC Act*. This includes federally-regulated employers such as banks, telecommunications companies, port authorities, and others.

Employers with fewer than three workers may also request coverage under the *WC Act* on a voluntary basis. This is referred to as "Voluntary Coverage." Employers making such an application must anticipate operating for at least six months and employ at least one full-time worker.

RE-EMPLOYMENT OBLIGATIONS UNDER THE *WC ACT*

Under the *WC Act*, section 42.1 states that employers with 10 or more workers have a legislated responsibility to re-employ injured workers in:

- The same or equivalent job, if the injured worker is capable of performing the required duties.
- Suitable alternate employment that may become available with the employer, with no loss of seniority or benefits, if the injured worker is incapable of performing the required duties of the pre-accident job.

If an employer has less than 10 workers, the *WC Act*'s re-employment obligation does not apply. (*However, please note that the right to return to work under the Human Rights (HR) Act applies to all employers, regardless of the number of workers or length of employment, and has no specific restriction on the time frame for re-employment.*)

Stipulations

In order to qualify for protection under the re-employment obligations of the *WC Act*, the worker must have **suffered a workplace injury/injury recurrence** or **occupational disease** by accident; the worker must be entitled to compensation; and the worker must have been employed by the employer for at least one year, or, in the case of construction work, be employed at the time of the injury.

Who decides?

The WHSCC uses the expert opinions of rehabilitation specialists, case managers, occupational therapists, professional adjudicators, physicians, and others to determine:

- Whether an injured worker is entitled to compensation for their injury or occupational disease.
- When and whether an injured worker is ready to return to work.
- Whether an injured worker is fit to return to the same position, and/or if the worker is fit to return to work in an alternate position offered by the accident employer.

Re-employment obligation time frames

Employers who are subject to the *WC Act*'s re-employment obligation are required to offer re-employment to an injured worker if they are ready to return to work within the following time frames:

- One year, for employers who regularly employ 10 but fewer than 20 workers.
- Two years, for employers who regularly employ 20 workers or more.

The re-employment obligation begins on the date the injured worker was entitled to receive compensation, and continues until the one or two-year period has expired.

Special considerations

Construction industry

Employers in the construction industry may have an obligation to re-employ injured workers doing construction work in the position held immediately before the accident if the construction project and position still exist. The re-employment obligation is subject to the rules and practices respecting hiring and placement in the injured worker's trade.

Collective agreements

When injured workers are covered by the re-employment provisions of both a collective agreement and the *WC Act*, the act applies unless the collective agreement

provides injured workers with greater rights. The WHSCC determines whether the *WC Act* prevails, and, in writing, notifies the workplace parties of the finding as soon as possible.

Promotion

The WHSCC actively promotes the re-employment obligation to New Brunswick workplaces.

The WHSCC has maintained a disability management program for many years. The program was designed to help employers understand the benefits of re-employment, and smoothly manage the process. In 2004, the WHSCC simplified this program with the Workplace Accommodation Process.

WHSCC Education Consultants are able to use this process to proactively identify workplaces with numerous lost-time accidents, and target them for the co-operative development of a workplace accommodation plan to effectively re-integrate more injured workers into their previous place of employment in a timely way.

The WHSCC educates workplace parties on the re-employment obligation, and on the Workplace Accommodation Process before an accident occurs, early in the claim process, and throughout the claim when barriers arise.

The WHSCC also works co-operatively with the Employment Standards Branch and the Human Rights Commission to educate workplace parties about their responsibilities and legislative obligations in return to work.

SUITABLE OFFERS OF ALTERNATE EMPLOYMENT

If, due to restrictions resulting from an injury or occupational disease covered under the *WC Act*, an injured worker is unable to resume their pre-accident position – and the employer is subject to the *WC Act*'s re-employment obligation – the employer must permit the worker to resume work in suitable alternate employment that may become available with the employer.

The WHSCC determines if the offer of alternate employment is suitable. If it is, and the worker refuses to accept the offer of employment, the employer is no longer bound by the re-employment obligations under Section 42.1 of the *WC Act*.

The WHSCC uses a variety of criteria to determine if an offer of alternate employment is suitable. Suitable alternate employment means appropriate employment that a worker is capable of doing, which does not endanger their health, safety or physical well-being, and considers their physical abilities and employment qualifications.

If the offer of suitable alternate employment still leaves the worker in a loss of earnings, the WHSCC will compensate the worker for this loss of earnings, up to 85% of their pre-accident net earnings. Although the alternate employment may result in a pay decrease, Section 42.1(3)(e) states that the worker will incur "no loss of seniority or benefits."

If an alternate position is offered and there is a gap in the worker's technical capabilities, the WHSCC will consider providing training assistance to the worker so they can meet the new job requirements.

Mediation

The WHSCC facilitates early and safe return to work by working with injured workers, accident employers, unions and health care providers to explore re-employment options.

The WHSCC communicates re-employment options or alternatives that will meet the needs of both parties. In the event that a stalemate is reached, however, the WHSCC can arrange for a third-party mediator to assist the workplace parties to resolve the issue.

Refusal

Injured worker

The WHSCC requires that injured workers actively participate in their rehabilitation and return to work. Injured workers must co-operate with employers in this process, and accept suitable offers of alternate employment.

Consequences of refusal

If evidence shows that an injured worker has refused a suitable offer of alternate employment, the WHSCC may

reduce or suspend that injured worker's benefits. The WHSCC may also relieve the employer of its obligation to hold the employee's position open.

Disputes

If an injured worker disagrees with the WHSCC's decision that an alternate offer of employment is suitable, they can:

- Appeal the WHSCC's decision through the Appeals Tribunal.
- Pursue a complaint with the Employment Standards Branch.
- Pursue a complaint with the Human Rights Commission of New Brunswick.

Employer

The WHSCC requires that employers actively participate in the return-to-work process. Employers must take their re-employment obligation seriously, and be prepared to extend suitable offers of alternate employment, should an injured worker be unable to perform the duties associated with their pre-accident position.

Consequences of refusal

If an employer refuses to meet their re-employment obligation, a formal complaint may be filed with either the Employment Standards Branch and/or the Human Rights Commission of New Brunswick to require that they comply with legislation.

In the event that the Employment Standards Branch or the Labour and Employment Board hearing the complaint finds that the accident employer did not comply with their re-employment obligation, the WHSCC may charge the accident employer an administrative surcharge, or "demerit," equal to $2,500 per offence. The demerit amount will be added to the employer's assessed premium for the year the non-compliance event took place.

In the event that a complaint is filed with the Human Rights Commission, the employer will be required to demonstrate that retaining the injured worker in their original position, or, if this is not possible, providing alternate employment would amount to undue hardship. If the Human Rights Commission agrees that the employer has proven undue hardship, the WHSCC will not charge the employer a demerit. (The WHSCC does not make a determination of undue hardship.)

Disputes

If an employer disagrees with a WHSCC decision, they can appeal the decision through the Appeals Tribunal.

COMPLAINTS

When an accident employer does not re-employ an injured worker, the WHSCC reviews the claim to determine if it is likely that the accident employer did not comply with the re-employment obligation of the *WC Act*.

If an employer did not comply with this obligation, the WHSCC:

- Informs the accident employer of their legislative obligation, verbally and in writing.
- Gives the accident employer a reasonable period of time to comply with their legislated obligation.

Injured worker-generated complaints

If the employer still does not re-employ the injured worker, the WHSCC will encourage the injured worker to file a complaint with the Employment Standards Branch. They may also file a complaint with the Human Rights Commission.

When an injured worker has filed a complaint with the Employment Standards Branch or the Human Rights Commission, the WHSCC will:

- Ask the injured worker to sign a consent form allowing the WHSCC to share information with the organization investigating the complaint, as appropriate.
- Contact the organization investigating the complaint to initiate the information-sharing process.

WHSCC-generated complaints

If the injured worker does not file a complaint and the WHSCC is satisfied that the employer did not comply with the *WC Act*, the WHSCC may file a breach of legislation complaint with the Employment Standards Branch on the worker's behalf.

When filing a complaint, the WHSCC:

- Informs the accident employer, injured worker and any other appropriate workplace parties of the WHSCC's intent to file a complaint with the Employment Standards Branch.
- Explains to the workplace parties what happens once a complaint is filed.

HOW TO CONTACT THE WHSCC

Injured workers who believe their employer has failed to meet their legislated duty to accommodate are encouraged to contact the WHSCC by:

1) Toll-free: 1 800-222-9775.

2) Visiting the regional office nearest you:
   - Saint John – 1 Portland Street
   - Dieppe - 30 Englehart Street, Suite F
   - Bathurst – Place Bathurst Mall, 1300 St. Peter Avenue, Suite 220
   - Grand Falls – 166 Broadway Boulevard, Suite 300

3) Mail:
   WHSCC
   1 Portland Street
   PO Box 160
   Saint John, NB E2L 3X9

4) Discussing the matter with your case manager.

What is the Employment Standards Branch?

The Employment Standards Branch is part of the New Brunswick Department of Post-Secondary Education, Training and Labour (PETL). Regional offices are located in Bathurst, Edmundston, Fredericton, Moncton and Saint John. The Branch provides services to all members of the public, in particular employers and employees. These services include responding to general inquiries, investigating complaints, and providing information sessions to public and private groups.

The Branch is responsible for enforcing the New Brunswick *Employment Standards (ES) Act*, which sets out minimum standards for employers and employees.

What is the *Employment Standards Act*?

The *ES Act* establishes minimum rights and responsibilities for New Brunswick employers and employees. These standards promote a productive and efficient workforce and allow workers to balance family and workplace responsibilities. Some of the standards included in the *ES Act* are minimum wage, overtime pay, vacations with pay, paid public holidays, sick leave, and return to work following a workplace injury.

It is important to note that section 42.1 of the *Workers' Compensation Act* of New Brunswick – including the re-employment obligation – is deemed to be a provision of Part III of the *ES Act* and is therefore enforced by the Employment Standards Branch.

Jurisdiction and application

The *ES Act* applies to most employees and employers in New Brunswick. The act does not distinguish between part time, full time or casual employees; therefore all employees are entitled to these minimum employment rights. It also provides for minimum standards for seasonal employees and construction workers.

Federally-regulated industries

Employees and employers who are covered by federal employment legislation – the Canada Labour Code – fall outside of the jurisdiction of the Employment Standards Branch. Examples of these are railways, pipelines, ferries, air transport, radio and television broadcasting, banks, cable systems, extra-provincial trucking and shipping, federal Crown corporations and many First Nation activities. Any inquiries regarding federally regulated work practices should be directed to Service Canada by calling 1 800-206-7218 or visiting ***www.servicecanada.gc.ca***.

Unionized employees

Employees who are members of a union are generally subject to a collective agreement. With some exceptions, collective agreements must provide for at least the minimum standards of employment provided in the *ES Act*.

Employees covered by a collective agreement must first attempt to use the grievance process to handle any employment issues, including issues relating to the right to return to work following a workplace injury.

Other occupations

Other workers not subject to the *ES Act* include persons who work in or around a private home for the homeowner (babysitters, home care workers, construction workers who are employed directly by the homeowner, etc.), workers providing agricultural services to small family farms, and independent contractors. These workers, however, may still be entitled to the right to return to work after a workplace injury under the *ES Act* or the *Human Rights Act*.

RETURN TO WORK UNDER THE *ES ACT*

The *ES Act* states that employers cannot dismiss, suspend or lay off employees during permitted leave for reasons arising from the leave alone. Upon completion of the leave, employers must allow the employee to resume work in the position held immediately before the beginning of the leave – or an equivalent position – with no decrease in pay.

Permitted leave

Types of leaves covered under the *Employment Standards Act* include:

- **Maternity leave**
  Employers shall grant an employee 17 weeks unpaid maternity leave, or a shorter period if the employee wishes, beginning no earlier than 11 weeks prior to the probable delivery date.
- **Child Care leave**
  Employers shall grant an employee who is the natural parent of a newborn or unborn child, or who is adopting or has adopted a child, 37 consecutive weeks unpaid leave, or such a shorter period as the employee requests, so as to enable the employee to care for the child.
- **Bereavement leave**
  Employers shall grant an employee five consecutive days unpaid leave to begin no later than the day of the funeral, in the event of the death of a person in a "close family relationship" with the employee.
- **Compassionate Care leave**
  Employers shall grant an employee up to eight weeks unpaid leave to care for someone in a "close family relationship" with the employee, where the person in the close family relationship has a serious medical condition with a significant risk of death.
- **Court leave**
  Employers shall grant an employee an unpaid leave for any period of time the employee is absent from work as a result of: being summoned to serve on a jury; selected to serve on a jury; or served with a summons to attend the hearing of an action application or proceeding as a witness.
- **Family Responsibility leave**
  Employers shall grant an employee a three-day unpaid leave during a 12- month period, so the employee can attend to the health, care or education of a person in a "close family relationship" with the employee.
- **Sick leave**
  Employers shall grant an employee who has been in the employ of an employer for more than 90 days, upon request, a total of five days unpaid leave of absence during a 12-month period. An employer may, after three consecutive calendar days of absence

due to illness or injury, require the employee to provide a medical certificate, certifying that the employee is incapable of working due to illness or injury.

- **Workplace Injury**
  Although an absence due to a workplace injury is not listed as a " leave" under the *ES Act*, it is still covered under section 42.1(1) to 42.2(7) of the *WC Act*.

Public awareness

Through ongoing communication with labour, management and government officials, the Branch works to increase the public's awareness of legislated rights and obligations of employers and employees. This is achieved through various services offered by the Branch, including toll-free lines operated by the intake personnel, educational workshops provided by the officers, and investigations/audits conducted regionally by Employment Standards Officers.

Under the *ES Act* (and also Section 42.1(6) of the *WC Act*) an employer is required to hold a position open for either one or two years, depending on the size of the employer's workforce. However, longer periods may be required under the *HR Act*.

COMPLAINTS

Who can complain?

Employees

Employees denied any right under the *ES Act* may file a complaint with the Employment Standards Branch. This includes a denial of the opportunity to return to work following a workplace injury.

Unionized employees

Employees who are members of a union are generally subject to a collective agreement. Unionized employees who feel they have been denied a right guaranteed under the *ES Act* must first pursue their complaint using the grievance process under their collective agreement. The Director of Employment Standards does not have jurisdiction to investigate a complaint where the party is able to grieve the matter under a collective agreement.

Injured workers

Injured workers who have been denied the opportunity to return to work, or who have been discriminated against because of a workplace injury, may file a complaint with the Branch.

The WHSCC

If the WHSCC has evidence that an employer has refused to meet their re-employment obligations under the *WC Act*, and the injured worker affected by this refusal has not filed a complaint, the WHSCC may file a complaint against the employer with the Branch on the worker's behalf.

The complaint process

A complaint received by the Branch is assigned to an Employment Standards Officer who then conducts an investigation. The officer works with the employer, WHSCC and the employee to determine whether there is a violation of the act.

The officer contacts both parties, in order to gather the relevant facts from both sides of the issue. During the course of the investigation, the officer will collect all supporting information relating to a complaint. If the complaint pertains to the right to return to work, some of the information gathered could include:

- Medical input
- WHSCC claim information
- Employer documentation of the leave
- Information related to any attempts to accommodate
- Any other relevant information

Once the investigation is complete, the officer makes a determination and communicates it to everyone involved.

Refusal to comply with the *Employment Standards Act*

If the determination is not complied with, the Employment Standards Officer then makes a recommendation to the Director of Employment Standards. An order may then be issued, requiring compliance.

If an employer does not comply with the order as issued, they can be brought before the New Brunswick Labour and

Employment Board for a hearing, where they will be required to explain the lack of compliance with the Director's order.

Right to appeal

In the event either party is dissatisfied with the Director's decision, they have the right to appeal to the Labour and Employment Board for adjudication.

The Labour and Employment Board is an independent body that hears and renders decisions on matters referred by the Director of Employment Standards. The Chairperson is not a representative of either employers or employees.

Employers and employees may represent themselves or be represented by counsel. Both parties may bring witnesses to support their case. If required, witnesses can be formally summoned to appear before the Labour and Employment Board, by making a request to the Board.

A decision of the Labour and Employment Board is final and conclusive except on the grounds of:

- An excess of jurisdiction (issues outside of the realm of the *ES Act*).
- A denial of natural justice (one of the parties before the Labour and Employment Board was not afforded all rights related to the full presentation of their case).

HOW TO CONTACT THE EMPLOYMENT STANDARDS BRANCH

Employees who believe that their employer may be in violation of the ES Act are encouraged to contact the Employment Standards Branch for assistance. Injured workers denied the opportunity to return to work or who feel their employer has failed to meet the re-employment obligations under the *WC Act* may also file a complaint with the Employment Standards Branch. Employees can file a complaint by:

1) Toll-free: 1 888 452-2687.

2) Visiting the Employment Standards Branch nearest you and speaking with an officer. (Contact the toll-free line for the nearest location.)

3) Mail:
Department of Post-secondary Education, Training and Labour
Employment Standards Branch
P.O. Box 6000
Fredericton, NB E3B 5H1.

4) Completing the online complaint form provided on the Employment Standards branch website: ***www.gnb.ca/0308/0001e.htm*** and sending it by fax to: 506 453-3806; or by mail to the above-noted address.

What is the Human Rights Commission?

The New Brunswick Human Rights Commission (HRC) is a provincial government agency created in 1967 with a mandate to administer the New Brunswick *Human Rights Act*.

The HRC is dedicated to promoting equality, eliminating discriminatory practices, and contributing to more equitable, productive and inclusive environments in which to work, learn and live.

The Commission has two components, the Chair and Commission members, and Commission staff.

The Lieutenant-Governor in Council appoints commission members. They meet several times a year to decide on complaints filed under the *Human Rights Act* and to develop and review policy, including the Commission's strategic plan.

The staff carries out the Commission's day-to-day work. They investigate and mediate discrimination complaints, and promote an understanding of, acceptance of, and compliance with the *HR Act*.

The Commission cannot intervene in situations that do not involve a violation of the *HR Act*. It does not enforce the Canadian *Charter of Rights and Freedoms*, which is part of the Constitution and is enforced by the courts, or the various international human rights instruments.

The HRC cannot investigate federally-regulated activities. They are subject to the Canadian *Human Rights Act*, which is administered by the Canadian Human Rights Commission. The rights, responsibilities and exceptions provided by the federal act are somewhat different than those set out in the provincial act. For more information, please see the Canadian Human Rights Commission's website at ***www.chrc-ccdp.ca***, e-mail info.com@chrc-ccdp.ca, or phone 1 888-214-1090.

What is the *Human Rights Act*?

The *Human Rights Act* (*HR Act*) of New Brunswick is a provincial law that prohibits discrimination based on 14 grounds in employment, housing, public services, certain associations, and publicity, in both the private and public sectors. It is also called the *Human Rights Code*.

The *HR Act* applies to all aspects of employment. It applies to all unions and professional associations, to all employers regardless of size, and to all job applicants and employees, whether casual, probationary or permanent, part time or full time, unionized or not, and regardless of length of employment or type of occupation. However, it does not apply to federally regulated employment.

The grounds of prohibited discrimination currently[3] listed in the *HR Act* are: race, colour, national origin, place of origin, ancestry, religion, age, physical or mental disability, marital status, social condition, political belief or activity, sexual orientation or sex, including pregnancy.

Human rights laws override ordinary laws, but not the Canadian *Charter of Rights and Freedoms*. They also override policies, contracts and collective agreements.

The *Human Rights Act* of New Brunswick may be found at:
www.gnb.ca/0062/acts/acts/h-11.htm
www.gnb.ca/0062/PDF-acts/h-11.pdf

[3] As of October 2006. For the latest information, check ***www.gnb.ca/hrc-cdp***.

DEFINITIONS

Discrimination

Discrimination is a policy or practice that is not reasonably necessary, that has the effect of putting persons at a disadvantage because of shared personal characteristics, such as race or disability, and that is based on stereotypes about them or perpetuates the view that they are less capable, or less worthy, of recognition or value.

Discrimination need not be intentional, nor does it need to involve differences in treatment. It is the discriminatory effect of an action or policy that makes it discriminatory.

For example, the failure to provide an accessible washroom or to adjust the duties of a position so that a worker with a disability can perform the job may constitute adverse effect discrimination based on disability.

Accommodation

Employers must go beyond treating everybody the same. To avoid adverse effect discrimination, an employer must specifically accommodate the 14 personal characteristics listed in the *Human Rights Act*, unless this would cause the employer undue hardship or require it to sacrifice its legitimate objectives.[4]

To accommodate means to eliminate the discriminatory effects of a policy, practice or facility on a group protected in human rights legislation, such as women or people with a disability. Examples of accommodation include installing a wheelchair ramp, re-assigning the heavy lifting duties of a position, or holding a position open temporarily so that an employee with a disability can return to work.

Disability

Disability under the *HR Act* is not limited to workplace injuries. It includes most physical and mental conditions that affect ability or are perceived by others as affecting ability, whether due to bodily injury, illness or birth defect.

Generally, courts will find a physical or mental condition to be a disability if it prevents an employee from performing significant functions that most people can perform; is

[4] For more information about undue hardship, see page 18.

ongoing rather than temporary; and cannot be controlled by the employee.

This includes conditions that are visible (e.g. use of a wheelchair) or invisible (e.g. diabetes, epilepsy).

The definition of disability includes, for example:

- Intellectual impairments
- Learning disorders
- Mental disorders
- Drug and alcohol dependency
- Depression or burnout

WORKPLACE ACCOMMODATION UNDER THE *HR ACT*

Duty to accommodate workers with a disability

Employers and unions have a duty to accommodate workers with a disability so that they may be hired and retained. This duty applies to all aspects of employment, including hiring, job descriptions, facilities, and equipment, as well as return to work after an injury or illness that constitutes a disability.

- If an employee becomes disabled, the employer and union must make the necessary accommodation for the worker to remain on the job, unless this would cause them undue hardship.[5]
- If the employee must be absent from work due to a disability, the employer and union must make the necessary accommodation for the worker to return to the original position, if possible, or to an alternate position. However, the employer and union need not incur undue hardship.

These legal requirements are essentially the same throughout Canada. The duty to accommodate disability is widely recognized in the United States as well.

An employer can accommodate the needs of an employee with a disability in a variety of ways, depending on the facts of each case. Here are examples:

- Purchase or modify computers for use by employees with visual or other impairments.
- Provide wheelchair ramps and accessible bathrooms.
- Modify job duties (light duties).
- Rebundle job duties.
- Alter job schedule.
- Provide time off for medical appointments.
- Allow for part-time hours, full-time hours, or flex-time.
- Accept some degree of absenteeism due to a disability.
- Move employee from night shift to day shift.
- Transfer employee to a different position.
- Offer rehabilitation.
- Offer training.
- Hire an assistant or a temporary replacement.

These accommodations are not required in every case. What is required, and what constitutes undue hardship, depends on several factors. (see below)

Return to work

Employees who return to work after an absence related to one of the 14 grounds listed in the *HR Act* have:

- A right to return to their original job, if possible, without loss of pay, benefits or seniority.
- A right to a modified or alternate job without loss of pay, benefits or seniority.
- A right to reasonable accommodation from both their employer and union so that they may return to their original job, or a modified or alternate job.

While the *WC Act* has one or two-year time frames for the re-employment obligation, there is no fixed period in human rights law as to how long an employer must hold a position open for an employee with a disability in order to meet its duty to accommodate. It depends on what would constitute undue hardship, which depends on the facts of the case, including:

[5] For more information about undue hardship, see page 18.

- The prognosis for full or partial recovery.
- The rehabilitation efforts of the employee.
- The nature and scope of the job.
- The size and financial resources of the employer.

It should be noted that in human rights cases the duty to accommodate may extend beyond the period an employer is required to hold a worker's position available under the *Workers' Compensation Act* or the *Employments Standards Act*. Also, moving the employee to a lower paying job is not acceptable as accommodation.

Limits to accommodation

The Meiorin Test

The limits to the duty to accommodate were set out by the Supreme Court of Canada in the Meiorin[6] case in 1999.

According to the *Meiorin Test*, an employer's rule (a policy, practice, job description, etc.) that has a discriminatory effect is nevertheless valid when three requirements are met:

1) The purpose of the rule is rationally connected to the job
2) The rule was adopted in good faith and with the belief that it is necessary to that purpose
3) The rule, in fact, is reasonably necessary to accomplish that purpose or goal, that is, accommodation is impossible without causing undue hardship to the employer

In the Grismer[7] case in 1999, the Supreme Court of Canada further explained the Meiorin Test. It stated that an individual assessment of each case is usually required. The individual must be tested against a realistic standard that reflects his or her capacities and potential contributions.

Undue hardship

The key element of the third requirement of the Meiorin Test is undue hardship. What constitutes undue hardship will vary from one case to the next, depending on numerous factors that should be applied with common sense and flexibility. Undue hardship may take the form of impossibility, serious risk or excessive cost, for example. The most common factors are:

- **Safety**
  Objective medical evidence of the likelihood of injury or serious health and safety risk is needed to prove undue hardship. Potential increases in workers' compensation premiums or the mere prospect of increased exposure to liability will not amount to undue hardship.
- **Cost**
  According to the Supreme Court, costs will amount to undue hardship if they are: quantifiable, shown to be related to the accommodation and so substantial that they would alter the essential nature of the enterprise, or so significant that they would substantially affect its viability. Costs must be thoroughly checked and quantified.
- **Impact on co-workers and customers**
  An accommodation may be found to cause undue hardship if it significantly interferes with the rights of others, or discriminates against them.

When an employer against which a human rights complaint has been filed claims that the accommodation in question would have caused undue hardship, the Human Rights Commission will take into account a variety of factors, including the following:

- The extent to which the inconvenience would prevent the employer from carrying out the essence of its business.
- The costs to the employer, taking into consideration its size and financial situation.
- The employer's capacity to absorb the cost of revenue lost from the measures taken, to the extent that they are not offset by increased productivity, tax exemptions, grants, subsidies or other gains.
- The employer's ability to absorb the cost of modifying premises or equipment, and the ability to amortize such costs before implementing planned changes to ensure accessibility.
- The employer's ability to absorb the cost of retrofitting in light of plans to move to accessible premises.
- The scope of the demands made on other workers or customers of the business.
- The fact that a proposed accommodation cannot significantly interfere with the rights of others, or discriminate against them. The interchangeability of the employer's workforce and the safety of the complainant and others involved can have an impact on the ability to accommodate.
- Costs such as overtime, special leave, or costs in responding to a threatened grievance are not necessarily considered as undue hardship, nor is minor disruption of a collective agreement. However, a substantial departure from the normal operation of a collective agreement may amount to undue interference with a business.

---

[6] British Columbia (Public Service Employee Relations Commission) v. BCGSEU, [1999] 3 SCR 3; ***http://scc.lexum.umontreal.ca/en/1999/1999rcs3-3/1999rcs3-3.html***

[7] British Columbia (Superintendent of Motor Vehicles) v. British Columbia (Council of Human Rights), [1999] 3 SCR 868; ***http://scc.lexum.umontreal.ca/en/1999/1999rcs3-868/1999rcs3-868.html***

Best practices

Advice to employers

- Accept requests for accommodation in good faith.
- Obtain expert opinions or advice where needed.
- Take an active role to ensure that alternative approaches and possible solutions are investigated.
- Keep a record of the accommodation request, action taken or why accommodation was impossible. This is critical should a complaint later be filed.
- Maintain confidentiality of employee information.
- Request only medical information about restrictions or limitations that require accommodation.
- Grant accommodation requests in a timely way.
- Assume the cost of any required medical information or documentation.

Advice to unions

- Assume joint responsibility with the employer to facilitate accommodation.
- Take an active role in the accommodation process.
- Support accommodation regardless of collective agreements or seniority lists, except when this would constitute undue hardship.

Advice to employees

- Discuss your disability with persons who need to know (supervisor, union representative, occupational health staff, etc.). Understand that you have no obligation to divulge intimate personal information that is unrelated to the request for accommodation.
- Provide medical information proving that you have a physical or mental disability when that is the reason for the request for accommodation.
- Discuss possible solutions.
- Co-operate with experts whose assistance is required to manage the accommodation process.
- Accept reasonable accommodation when it is offered.
- Where the employer takes reasonable steps toward accommodation, and further steps would result in undue hardship, you may have to accept the accommodation, despite any perceived shortcomings.

The HRC has published a guideline on Bona Fide Occupational Qualifications and the duty to accommodate, as well as a specific guideline on accommodating employees with a disability. They are available at: ***www.gnb.ca/hrc-cdp/e/sitemap.htm.***

With respect to injured workers, the WHSCC can provide advice and other assistance to help an employer meet its duty to accommodate.

COMPLAINTS

Filing a complaint with the HRC

A complaint should be filed with the HRC within one year of the alleged discrimination. However, a time extension may be granted on a case-by-base basis. Filing a complaint is free, and does not require a lawyer.

Agencies such as the WHSCC or the Employment Standards Branch cannot file a complaint under the *HR Act* on behalf of an injured worker. The complaint must be filed by the individual involved.

It is illegal to retaliate against someone who has filed a complaint or given evidence; for example, an employer cannot fire an employee for filing a complaint.

Complaints against federally regulated employers cannot be filed with the HRC. They must be filed with the Canadian Human Rights Commission.

The complaint process

There are three main steps to the complaint process: investigation, mediation and Board of Inquiry.

Investigation

A human rights officer conducts an investigation into a discrimination complaint and then prepares an investigation report. The report is distributed to the parties, who may respond in writing. The HRC examines the investigation report and the parties' written responses and then dismisses the complaint, if the evidence does not support the claim, or recommends that settlement efforts continue.

Mediation

Mediation is a flexible process designed to promote a negotiated settlement of a complaint. Mediation attempts are usually made when a complaint is first received, as well as when a complaint is referred to mediation by the HRC after investigation.

Board of inquiry

As a last resort, if a settlement cannot be negotiated, the HRC may recommend to appoint a Human Rights Board of Inquiry. This is usually the Labour and Employment Board. The Board is an independent tribunal and not part of the HRC. It holds a public hearing, much like a labour grievance arbitration. If the Board finds that there has been a violation of the act, it can order, for example, that:

- The victim be compensated for expenses, loss of pay and emotional suffering.
- A dismissed employee be rehired.
- An employee refused a return to work after a disability be reinstated with the necessary accommodation.
- An employer develops policies and practices aimed at eliminating discrimination.

HOW TO CONTACT THE HUMAN RIGHTS COMMISSION

Extensive information is available on the HRC's website: ***www.gnb.ca/hrc-cdp***

1) Toll-free: 1 888-471-2233.
(TDD: 453-2911)

2) Mail:
Human Rights Commission
PO Box 6000
Fredericton, NB E3B 5H1.

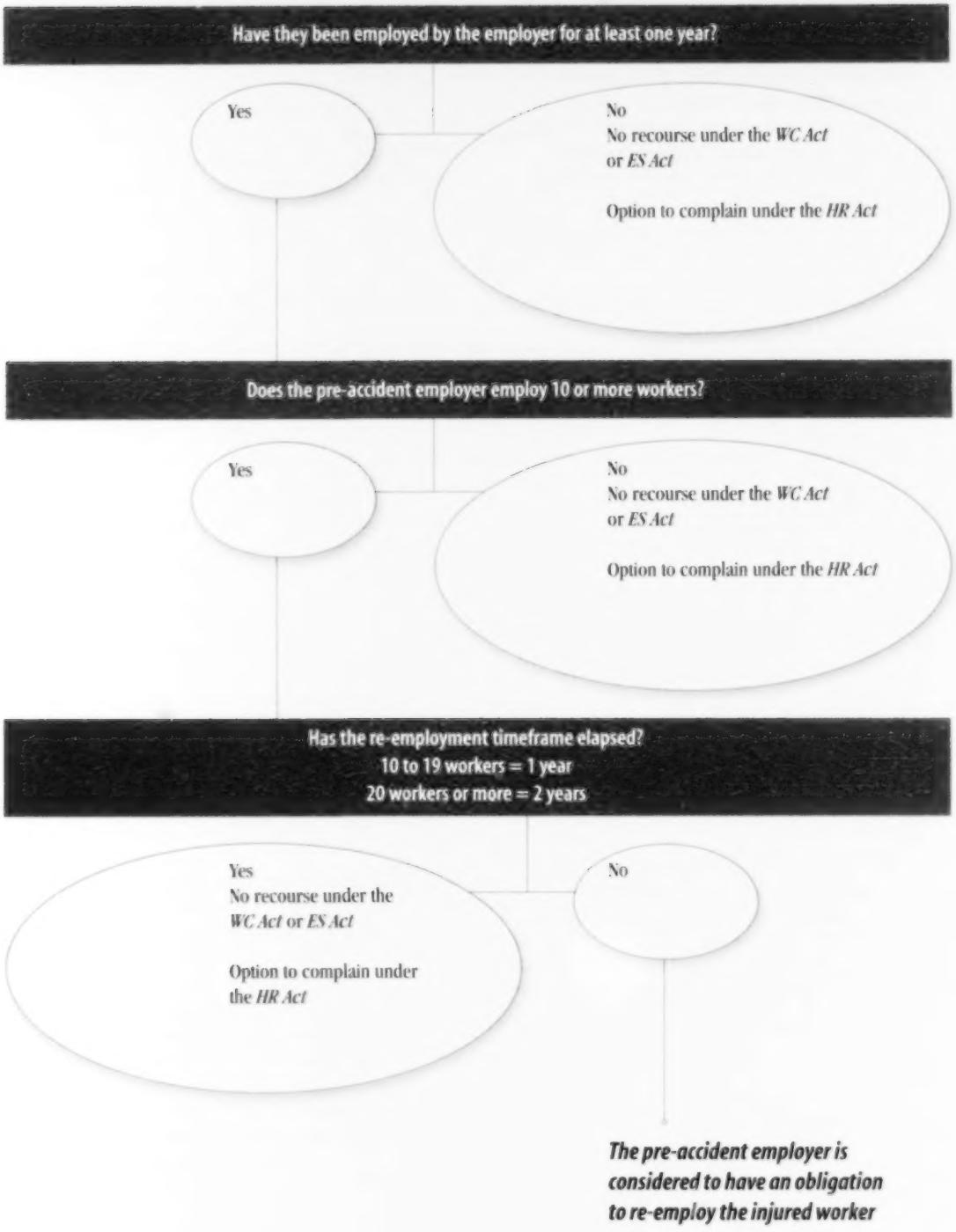
3) E-mail: hrc.cdp@gnb.ca.

APPENDIX A

INJURED WORKER

in receipt of loss of earnings benefits

Does the pre-accident employer have a re-employment obligation?

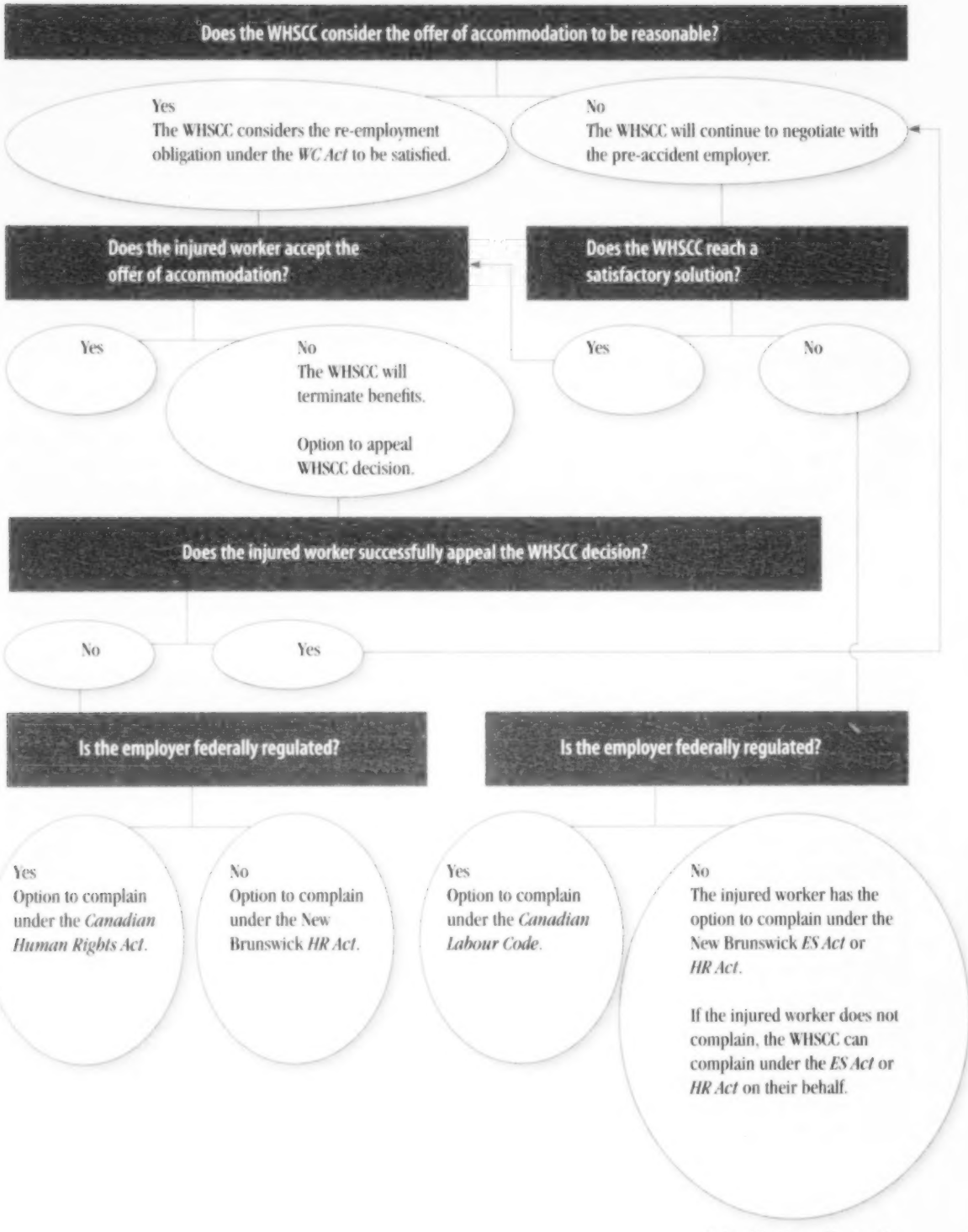

Have they been employed by the employer for at least one year?
Yes
No
No recourse under the WC Act or ES Act
Option to complain under the HR Act
Does the pre-accident employer employ 10 or more workers?
Yes
No
No recourse under the WC Act or ES Act
Option to complain under the HR Act
Has the re-employment timeframe elapsed?
10 to 19 workers = 1 year
20 workers or more = 2 years
Yes
No recourse under the WC Act or ES Act
Option to complain under the HR Act
No
The pre-accident employer is considered to have an obligation to re-employ the injured worker

APPENDIX B

INJURED WORKER

in receipt of loss of earnings benefits

Accommodation offer scenarios


Does the WHSCC consider the offer of accommodation to be reasonable?
Yes
The WHSCC considers the re-employment obligation under the *WC Act* to be satisfied.
No
The WHSCC will continue to negotiate with the pre-accident employer.
Does the injured worker accept the offer of accommodation?
Does the WHSCC reach a satisfactory solution?
Yes
No
The WHSCC will terminate benefits.
Option to appeal WHSCC decision.
Yes
No
Does the injured worker successfully appeal the WHSCC decision?
No
Yes
Is the employer federally regulated?
Is the employer federally regulated?
Yes
Option to complain under the *Canadian Human Rights Act*.
No
Option to complain under the New Brunswick *HR Act*.
Yes
Option to complain under the *Canadian Labour Code*.
No
The injured worker has the option to complain under the New Brunswick *ES Act* or *HR Act*.
If the injured worker does not complain, the WHSCC can complain under the *ES Act* or *HR Act* on their behalf.

GLOSSARY

Accident (*WC Act*)
Under the *WC Act*, an accident must arise out of employment and in the course of employment, and can be one of the following:

- A wilful and intentional act, not being the act of the worker who suffers the accident.
- A chance event or incident occasioned by a physical or natural cause.
- A disability caused by an occupational disease.
- A disablement or disabling condition.

An accident does not include the disablement of mental stress or disablement caused by mental stress, unless that disablement resulted from an acute reaction to a traumatic event.

Accommodation
Accommodation means eliminating the discriminatory effects of rules, policies, job descriptions, practices or facilities or equipment on a group protected in human rights legislation, such as women or people with a disability. Examples of accommodation include reassigning the heavy lifting duties of a position, or holding a position open so that a worker with a disability can return to work. The duty to accommodate is not limited to disability; it applies to all the grounds (e.g. sex, race) listed in human rights legislation.

Adverse Effect Discrimination
A uniform practice or standard that has a negative or adverse effect on a group of persons (e.g. people with a disability), because it does not accommodate their particular characteristics. Such discrimination is also called indirect discrimination, or systemic discrimination. It may occur even when everyone is treated the same and there is no intent to discriminate. What makes a practice discriminatory is its effect, and the failure to accommodate the particular characteristics of the affected group. Depending on the facts of each case, adverse effect discrimination may include workplaces that are not wheelchair accessible, and job descriptions that require every worker to be able to do every task.

Close family relationship (*ES Act*)
The *ES Act* defines a "close family relationship" as the relationship between persons who are married to one another, between parents and their children, between siblings, and between grandparents and their grandchildren. It also includes a relationship between persons who, though not married to one another or not related by blood, demonstrate an intention to extend to one another the mutual affection and support normally associated with those relationships first mentioned.

Disability, mental (*HR Act*)
(a) Any condition of mental retardation or impairment.
(b) Any learning disability, or dysfunction in one or more of the mental processes involved in the comprehension or use of symbols or spoken language.
(c) Any mental disorder.
(Section 2, New Brunswick *Human Rights Act*)

Disability, physical (*HR Act*)
Any degree of disability, infirmity, malformation or disfigurement of a physical nature caused by bodily injury, illness or birth defect including, but not limited to, any disability resulting from any degree of paralysis or from diabetes mellitus, epilepsy, amputation, lack of physical co-ordination, blindness or visual impediment, deafness or hearing impediment, muteness or speech impediment, or physical reliance on a guide dog or on a wheelchair, cane, crutch or other remedial device or appliance.
(Section 2, New Brunswick *Human Rights Act*)

Discrimination
Discrimination is a practice that is not reasonably necessary that has the effect of putting persons at a disadvantage because of shared personal characteristics (e.g. race, sex) that is based on stereotypes about them, or perpetuates the view that they are less capable, or less worthy, of recognition or value.

Discrimination need not be intentional, nor does it need to involve differences in treatment. For example, adverse effect discrimination involves a uniform policy or practice that nevertheless has a discriminatory effect on certain groups. It is the discriminatory effect of an action or policy that makes it discriminatory.

Employee (*ES Act*)
The *ES Act* of New Brunswick defines an "employee" as a person who performs work for, or supplies services to, an employer for wages. This definition does not include independent contractors. The sections in the *ES Act* on return

to work after a workplace injury also apply to a "worker" as defined under the *Worker's Compensation Act*.

Employer (*ES Act*)
The *ES Act* of New Brunswick defines an "employer" as a person, firm, corporation, agent, manager, representative, contractor or sub-contractor having control or direction of, or being responsible, directly or indirectly, for the employment of one or more persons. This includes "employer" as defined in the *Public Service Labour Relations Act*, but does not include a person having control or direction of, or being responsible, directly or indirectly, for the employment of persons in or about his private home.

The sections in the *ES Act* on return to work after a workplace injury also apply to an "employer" as defined under the *WC Act*.

Employer (*HR Act*)
The *HR Act* defines an "employer" as every person, firm, corporation, agent, manager, representative, contractor, or sub-contractor having control or direction of, or being responsible, directly or indirectly, for the employment of any other person.
(Section 2, New Brunswick *Human Rights Act*)

ES Act
The *Employment Standards Act* of New Brunswick R.S.N.B. c. E-7.2
www.gnb.ca/0062/acts/acts/e-07-2.htm
www.gnb.ca/0062/PDF-acts/e-07-2.pdf

Federally-regulated activities
Employees and employers engaged in federally regulated activities fall outside of the jurisdiction of the Employment Standards Branch and the New Brunswick Human Rights Commission. Examples are railways, pipelines, ferries, air transport, radio and television broadcasting, banks, cable systems, extra-provincial trucking and shipping, federal Crown corporations and many First Nation activities. They are subject to the *Canada Labour Code* and the *Canadian Human Rights Act*. Inquiries regarding federally regulated work practices should be directed to Service Canada by calling: 1 800-206-7218 or visiting ***www.servicecanada.gc.ca***.

Human Rights Act
In Canada, human rights acts are the federal, provincial and territorial laws that prohibit certain types of discrimination and harassment, whether by governments, businesses or organizations. They are usually enforced by human rights commissions and tribunals. These human rights laws are not the same as the Canadian *Charter of Rights and Freedoms*, which is a part of the constitution and is enforced by courts, not human rights commissions.

The *Human Rights Act* of New Brunswick is also called the *Human Rights Code*. It may be found at:
www.gnb.ca/0062/acts/acts/b-11.htm
www.gnb.ca/0062/PDF-acts/b-11.pdf

HRC
New Brunswick Human Rights Commission

Human Rights Commission
In Canada, human rights commissions are government bodies that administer human rights laws (not the Canadian *Charter of Rights and Freedoms*), usually through investigation, mediation and education. They should not be confused with ombudsmen, or with human rights boards of inquiry, which are independent human rights tribunals.

Occupational disease (*WC Act*)
An occupational disease is any disease, which by the regulation is declared to be an occupational disease, and any other diseases peculiar to, or characteristic of, a particular industrial process, trade or occupation.

Worker (*WC Act*)
The *WC Act* of New Brunswick defines a "worker" as a person who has entered into or works under a contract of service or apprenticeship, written or oral, express or implied, whether by way of manual labour or otherwise, and includes:

a) A learner.
b) An emergency services worker within the meaning of any agreement made under the *Emergency Measures Act* between the Government of Canada and the Government of New Brunswick, which provides for compensation with respect to the injury or death or such workers.
c) A member of a municipal volunteer fire brigade.

d) A person employed in a management capacity by the employer, including an executive officer of a corporation, where that executive officer is on the payroll.

As well, subsection 70(3) of the *WC Act* gives the WHSCC the authority to determine that an independent contractor working for a principal – who is considered an employer under the act – is in fact a worker of that employer.

WC Act
Workers Compensation Act of New Brunswick
www.gnb.ca/0062/acts/acts/w-13.htm
www.gnb.ca/0062/PDF-acts/w-13.pdf

WHSCC
Workplace Health, Safety and Compensation Commission